

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA
PADA KARYAWAN PT ASABRI (PERSERO) JAKARTA**

**YUSNIA WILLYANTI
8115087827**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

***CORRELATION BETWEEN SELF EFFICACY WITH JOB
PERFORMANCE OF EMPLOYEE AT PT ASABRI (PERSERO)
JAKARTA***

**YUSNIA WILLYANTI
8115087827**



***The scientific paper is written as a partial fulfillment of the requirement in
holding Bachelor of Education Degree***

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION S1
CONCENTRATE OF OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION
DEPARTEMEN ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012***

ABSTRAK

YUSNIA WILLYANTI. *Hubungan Antara Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dengan Kinerja Pada Karyawan PT ASABRI (Persero) Jakarta, Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2012.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan kinerja pada karyawan PT ASABRI (Persero). Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ASABRI (Persero) sebanyak 315 orang, dan Populasi terjangkau dari penelitian ini adalah karyawan Divisi Personalia yang berjumlah 60 orang dengan taraf kesalahan 5% sehingga sampel untuk penelitian diambil sebanyak 51 orang dengan menggunakan metode acak sederhana (*simple random sampling*). Untuk menjangkau data kedua variabel penelitian, instrumen yang digunakan untuk variabel X (Efikasi Diri) adalah data primer berbentuk kuosioner dan Variabel Y (Kinerja) adalah data sekunder. Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (*Construct Validity*) melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas instrumen X (Efikasi Diri) sebesar 0,898. Uji persyaratan analisis dilakukan dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 12,17 + 3,897 X$. Hasil uji normalitas menghasilkan $L_{hitung} = 0,108$ sedangkan L_{tabel} untuk $n = 51$ pada taraf nyatsa 0,05 adalah 0,124. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} = 12,50 > F_{tabel} = 4,04$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{hitung} = 1,01 < F_{tabel} = 1,95$ sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi product momen menghasilkan $r_{xy} = 0,451$ Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $t_{hitung} = 3,54 > t_{tabel} = 1,68$. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan kinerja. Dengan uji determinasi atau penentu diperoleh hasil 20,32% variabel kinerja (Y) ditentukan oleh efikasi diri (*self-efficacy*) (X).

ABSTRACT

YUSNIA WILLYANTI. Correlation Between Self-Efficacy With Job Performance of Employee at PT ASABRI (Persero) Jakarta. Research Paper, Jakarta : Study of Office Administration Education Program, Economic and Administration Departement, Faculty of Economic, State University of Jakarta, 2012.

This research conducted to know the correlation between self efficacy with job performance of employee at PT ASABRI (Persero) Jakarta. The method of research is survey method with correlation approach. The populations research was all of employees with total 315 employees, while the reach of populations were employees in Personalia Division with total 60 employees, with 51 employees for simple random sampling. For collecting a both of research variable data, instrument that used for X variable data (Self-Efficacy) using kuosionerwith likert scale and Y variable data (Job Performance) using secondary data from company. Before used, thaat it has construct validity test by validation process, that is correlation test using Alpha Cronbach formula. Reliability X variable (Self-Efficacy) is 0,898. The analysis test by finding regression equations, that is $\hat{Y} = 12,17 + 3,897 X$. After that data normality test by using liliefors formula and teh result is $L_{count} = 1,08$. in significant level 0,05 and $L_{table} = .0,124$ so $L_{count} < L_{table}$. Mean that the mistake of prediction regression Y to X has normal distribution. For regresion signifcancetest and the result is, $F_{count} (12,50) > F_{table} (4,04)$. Showing that, it has significance regression. While regression linearity test $F_{count} (1,01) < F_{table} (1,95)$ showing that, is $r_{xy} = 0,451$ continued by using correlation coefficient significance test with t-test. Counting result $t_{count} = 3,54$ while $t_{table} = 1,68$ and so, $t_{count} > t_{table}$. It means that there are significance and positive correlations between self-efficacy with job performance. The conclusion of the research have shown that there is a positive correlations between self-efficacy with job performance. With determination coefficient test is 20,32 %, it means that job performance variable (Y) determined by 20,32 % self-efficacy variable (X).

PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2012


Yang Membuat Pernyataan




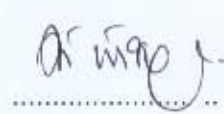
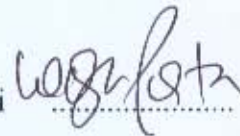

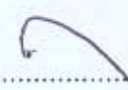
Yusnia Willyanti

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi**



Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Ketua		18 Oktober 2012
2. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Sekretaris		16 Oktober 2012
3. <u>Wdya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 197006005 200112 1 001	Penguji Ahli		16 Oktober 2012
4. <u>Dedi Purwana, ES, M.Bus.</u> NIP. 19671207 199203 1 001	Pembimbing I		16 Oktober 2012
5. <u>Dra. Sri Zulaihati, M.Si</u> NIP. 19610228 198602 2 001	Pembimbing II		16 Oktober 2012

Tanggal Lulus : 5 Oktober 2012

LEMBAR PERSEMBAHAN

Terucap Syukur Kepada-Mu Ya Allah, karya kecil ini ku persembahkan untuk kedua orang tua, keluarga, yang telah memberi dorongan dan semangat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Terimakasih atas semua doa, semangat, perhatian serta cinta yang telah kalian berikan untukku.

PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2012

Yang Membuat Pernyataan

Yusnia Willyanti

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah, peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan Skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, namun dengan niat dan tekad serta motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril, materiil, dan sprirituil dari berbagai pihak pembuatan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Drs.Dedi Purwana E.S., M.Bus selaku dosen pembimbing materi yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan serta memberikann jalan keluar setiap permasalahan yang ditemui oleh peneliti selama proses penyusunan skripsi.
2. Dra. Sri Zulaihati, M.Si selaku dosen pembimbing statistik yang telah memberikan waktunya dan memberikan bimbingan serta saran kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Dra. Sudarti selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

4. Dr. Saparudin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi
5. Ari Saptono, SE, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Bapak Delyuzar selaku Kepala Divisi Personalia PT ASABRI (Persero) Jakarta, yang telah mengijinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian skripsi.
8. Orang tua tercinta dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moril dan materil kepada peneliti salam penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, preneliti mengharapkan saran dan kritik yang positif demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca yang mempergunakan skripsi ini sebagaimana mestinya.

Jakarta, September 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
PERNYATAAN ORIGINALITAS	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	8
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	9
2.1.1. Kinerja	9
2.1.2. Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>)	17
B. Kerangka Berpikir	26
C. Perumusan Hipotesis	28
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	29
B. Waktu dan Tempat Penelitian	29
C. Metode Penelitian	30
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	30

E. Instrumen Penelitian	31
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	36
G. Teknik Analisis Data	37
1. Persamaan Regresi	37
2. Uji Persyaratan Analiss	37
a. Uji Normalitas.....	37
b. Uji Linieritas	38
3. Uji Hipotesis.....	39
a. Uji F	39
b. Koefisien Korelasi	40
c. Uji t	40
4. Koefisien Determinasi.....	41
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	42
a. Kinerja	42
b. Efikasi Diri (Self-Efficacy)	44
B. Persamaan Garis Regresi	45
C. Pengujian Persyaratan Analisis	46
D. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	47
E. Interpretasi Hasil Penelitian	49
F. Keterbatasan Penelitian	51
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	52
B. Implikasi	52
C. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Surat Permohonan Mengisi Kuesioner	58
Lampiran 2	Kuesioner Uji Coba Variabel X.....	59
Lampiran 3	Kuesioner Final Variabel X.....	61
Lampiran 4	Data Hasil Uji Coba Variabel X.....	63
Lampiran 5	Langkah-Langkah Perhitungan Validitas	64
Lampiran 6	Perhitungan Kembali Data Hasil Uji Coba Variabel X.....	65
Lampiran 7	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	66
Lampiran 8	Instrumen Penelitian Final X.....	67
Lampiran 9	Data Penilaian Kinerja Karyawan	68
Lampiran 10	Data Mentah Variabel X dan Y	70
Lampiran 11	Perhitungan Menentukan Rentang Kelas, Banyak Kelas, Panjang Kelas Variabel X.....	71
Lampiran 12	Perhitungan Menentukan Rentang Kelas, Banyak Kelas Panjang Kelas Variabel Y	72
Lampiran 13	Grafik Histogram Variabel X dan Y.....	73
Lampiran 14	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku Variabel X dan Y	74
Lampiran 15	Tabel Data Berpasangan Variabel X dan Y	75

Lampiran 16	Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi	
	Linieritas	76
Lampiran 17	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	77
Lampiran 18	Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = a + bX$	78
Lampiran 19	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan	
	Baku $\hat{Y} = a + bX$	79
Lampiran 20	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X	81
Lampiran 21	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran	83
Lampiran 22	Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	84
Lampiran 23	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	85
Lampiran 24	Perhitungan JK (G).....	86
Lampiran 25	Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran	
	Regersi	87
Lampiran 26	Perhitungan Koefisien Korelasi <i>Product Momen</i>	88
Lampiran 27	Perhitungan Uji Signifikansi	89
Lampiran 28	Perhitungan Uji Koefisien Determinasi.....	90
Lampiran 29	Data Indikator Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>)	91
Lampiran 30	Tabel Penentuan Jumlah Sampel.....	92
Lampiran 31	Tabel F	93
Lampiran 32	Tabel t	97
Lampiran 33	Tabel Z.....	98

Lampiran 34 Tabel Liliefors	99
Lampiran 35 Surat Izin Penelitian.....	100
Lampiran 36 Surat Keterangan Penelitian.	101
Lampiran 37 Profil Perusahaan, Visi dan Misi PT ASABRI (Persero)	102
Lampiran 38 Struktur Organisasi PT ASABRI (Persero) dan Tugasnya.....	107
Lampiran 39 Daftar Riwayat Hidup.....	113

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
3.1.	Indikator Variabel	32
3.2.	Alternatif Jawaban Variabel X.....	33
3.3.	Tabel ANAVA	39
4.1.	Distribusi Frekuensi Variabel Y	43
4.2.	Distribusi Frekuensi Variabel X	44
4.3.	Uji Normalitas Galat Taksiran	47
4.4.	Uji Keberartian (Signifikansi) dan Linieritas.....	48
4.5.	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
4.1.	Grafik Histogram Variabel Y	43
4.2.	Grafik Histogram Variabel X.....	44
4.3.	Grafik Persamaan Regresi.....	46

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam hidup bermasyarakat manusia selalu berkembang, dan memiliki kedudukan yang semakin penting. Meskipun manusia berada atau sedang menuju dalam masyarakat yang memiliki orientasi kerja (*work oriented*), yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Usaha yang dilakukan manusia melalui organisasi termasuk dalam bentuk perusahaan pada dasarnya tertuju pada pemenuhan kebutuhan sebagai manusia. Dengan kata lain untuk dapat hidup layak secara manusiawi berdasarkan hakekat kemanusiaannya, manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Kemampuan memenuhi kebutuhannya itu merupakan persyaratan penting dalam menempatkannya pada kedudukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia.

Salah satu sumber daya terpenting dalam pengelolaan perusahaan adalah faktor sumber daya manusia, dalam hal ini adalah karyawan. Sebagai sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan, karyawan memiliki peran yang

sangat penting dan strategis yaitu sebagai perencana, pelaksana, pengarah, serta pengendali aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Melihat arti pentingnya peran karyawan maka karyawan dituntut menjadi tenaga kerja dengan kinerja yang baik. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil, cakap dan memiliki etos kerja yang tinggi untuk dipercaya menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan bidang usaha perusahaan serta memiliki kepribadian yang tangguh dan memperoleh hasil yang bermutu.

Untuk menciptakan karyawan dengan kinerja yang baik, perusahaan harus mampu mendapatkan karyawan yang berkualitas dan tepat untuk ditempatkan pada suatu jabatan tertentu. Sehingga karyawan tersebut dapat memberikan andil dalam pengembangan dan penggunaan keterampilan atau keahlian dengan sepenuhnya. Perusahaan juga harus mampu menciptakan kondisi yang saling menguntungkan, sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sukarela dan menghasilkan pekerjaan yang baik apabila melihat bahwa tugas yang dilaksanakan memberi makna kepada diri mereka.

Namun untuk mewujudkan kinerja yang tinggi bukanlah suatu hal yang mudah, terdapat faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan, antara lain motivasi kerja, tingkat intelegensi, disiplin kerja, stress kerja, komunikasi, kepuasan kerja, dan efikasi diri. Baik buruknya faktor-faktor pendukung tersebut

akan sangat mempengaruhi kinerja pada karyawan, terutama apabila perusahaan kurang optimal dalam mengelolanya, sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja.

Motivasi yang ada dalam diri karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan karyawan mau dan rela menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, jika karyawan memiliki motivasi tinggi, maka akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai kebutuhan yang diinginkannya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah, karena kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda. Namun, pada kenyataannya masih banyak perusahaan menyamaratakan kebutuhan setiap karyawan, hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Tingkat intelegensi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan dengan pemikiran cemerlang, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan. Karyawan diharapkan mampu memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan secara cepat dan tepat.

Karyawan yang memiliki tingkat intelegensi yang tinggi dapat bekerja secara cakap, kreatif dan terampil serta dapat mengaktualisasikan diri untuk dapat bekerja lebih baik sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat intelegensi yang rendah maka dengan

sendirinya karyawan tersebut memiliki kemampuan, kecakapan serta keahlian yang minim sehingga kinerjanya pun rendah.

Selain itu, disiplin juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi maka ia, akan bisa menghargai waktu, sehingga kinerjanya pun akan meningkat. Namun sekarang ini sangat sulit menemukan karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin yang paling sering dilanggar oleh karyawan adalah disiplin waktu, misalnya terlambat datang, hal tersebut menyebabkan kinerja karyawannya menjadi rendah.

Stres kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan, selain itu stres juga dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Secara umum diakui bahwa tingkat stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Stres ringan juga dapat meningkatkan kualitas aktivitas, perubahan dan kinerja yang lebih baik. Namun pada kenyataannya karyawan sering merasakan stres serta kejenuhan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akhirnya mengakibatkan kinerja mereka menjadi rendah.

Komunikasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi merupakan hal yang mendasar dalam sebuah perusahaan. Komunikasi berarti penyampaian pesan atau informasi dari komunikator kepada komunikan melalui media tertentu untuk memperoleh *feed back* (umpan balik). Ada berbagai hal yang menyebabkan pesan tidak sampai secara utuh ke komunikan, salah satunya adalah adanya gangguan.

Setiap karyawan memiliki *job description* masing-masing yang harus mereka kerjakan. Jika komunikasi antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik, maka para pimpinan tidak akan kesulitan menyampaikan apa yang mereka inginkan, sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik dan benar serta efektif dan efisien dan kinerjanya pun akan meningkat. Namun sering terjadi gangguan atau hambatan dalam berkomunikasi antara atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan, sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada umumnya karyawan bekerja untuk memperoleh kepuasan, yang akan timbul apabila karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan mereka, maka akan timbul rasa puas sekaligus menumbuhkan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, maka kinerja mereka pun juga akan meningkat. Dengan demikian akan timbul rasa tanggung jawab untuk

mengerjakan pekerjaan yang sudah dibebankan kepadanya. Namun pada kenyataannya, seringkali karyawan merasa tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja, hal ini dikarenakan karyawan tidak memiliki kebanggaan serta kecintaan terhadap pekerjaannya, sehingga kinerja mereka menjadi rendah.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efikasi diri (*self-efficacy*). Efikasi diri berarti mempercayai kemampuan yang ada pada dirinya untuk mengorganisasi atau melakukan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat pencapaian tertentu. Jika dihadapkan kepada tugas atau pekerjaan khusus, efikasi diri karyawan akan menentukan perlu atau tidak menampilkan perilaku tertentu, seberapa besar usaha yang akan dilakukan terus-menerus dan berapa tingkat ketahanan bila menemui halangan bahkan kesalahan.

Karyawan dengan efikasi diri tinggi memiliki kecenderungan untuk tetap tenang dalam situasi yang penuh tekanan sehingga gigih dan menghasilkan pekerjaan yang baik. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat. Namun, seringkali karyawan merasa tidak yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan selalu merasa bahwa mereka akan gagal. Sehingga karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah akan mengakibatkan kinerja mereka pun menjadi rendah. Dengan kata lain, orang yang percaya bahwa dia dapat menyelesaikan tugas dengan kinerja yang baik, menghasilkan tugas lebih daripada mereka yang berpikir bahwa mereka akan gagal.

PT ASABRI (Persero) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyelenggaraan program jaminan sosial bagi anggota ABRI beserta keluarganya. Permasalahan yang ditemukan oleh peneliti di PT ASABRI (Persero) diantaranya efikasi diri karyawan yang rendah, sehingga menimbulkan kinerja yang rendah pula. Misalnya karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu sesuai dengan targetnya dan melimpahkan tugasnya kepada karyawan lain karena karyawan tersebut tidak yakin dapat menyelesaikannya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kinerja pada karyawan, disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi kerja
2. Tingkat intelegensi karyawan rendah
3. Rendahnya disiplin kerja
4. Stress kerja tinggi
5. Komunikasi yang tidak efektif
6. Kepuasan kerja rendah
7. Efikasi diri pada karyawan rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah kinerja pada karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Karena keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam hal waktu, tenaga dan biaya, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada masalah “Hubungan antara Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan Kinerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka akan diperoleh suatu dasar bagi peneliti untuk dapat memfokuskan penelitian ke arah rumusan yang lebih jelas. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dihasilkan diharapkan akan berguna untuk:

a. Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai wadah untuk menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dan referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan

c. Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan referensi bagi teman-teman, serta memperluas wawasan yang akan dihadapi di masa yang akan datang mengenai masalah efikasi diri dengan kinerja karyawan.

d. Masyarakat

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan; memperkaya khasanah ilmu pengetahuan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoritis

1. Kinerja

Setiap perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja sesuai dengan target yang diharapkan. Tuntutan tersebut dapat dipenuhi bila setiap karyawan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka dengan baik. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan suatu langkah untuk mempertahankan dan mengembangkan tingkat aktivitas kerjanya di dalam suatu perusahaan. Kinerja merupakan masalah yang banyak mendapat perhatian, karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan akan dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut Ahmad Fawzi M. Basri dan Veitzhal Rivai mendefinisikan :

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹

Selanjutnya Kotter dan Heskett yang dikutip oleh Husaini Usman mendefinisikan “Kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu.”²

Hersey dan Blanchard yang dikutip dalam buku *Performance Appraisal* yang dikutip oleh Ahmad Fawzi M. Basri dan Veitzhal Rivai mengatakan :

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.³

Dari beberapa definisi mengenai kinerja di atas dapat disimpulkan kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang karyawan selama periode tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja

¹Rivai, Veitzhal. *Performance Appraisal Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers. 2011.,p.15

² Husaini Usman, *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan) Edisi 3* (Jakarta: Bumi Aksara., 2009), p. 488

³ Ahmad Fawzi Mohd. Basri dan Veitzal Rivai, *loc. cit.*, p. 15

karyawan dengan berbagai hal yang dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang baik. Selain itu juga kinerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan.

Pada dasarnya kebutuhan hidup tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non material, seperti kebanggaan dan kepuasan. Setiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, sehingga dengan bekerja akan tumbuh suatu pengalaman yang diperoleh seseorang untuk kemajuan dalam hidupnya.

Menurut Sutermeister yang dikutip oleh Husaini Usman menyatakan “*We have recognized that employee performance depend on both motivation and ability.*”⁴ Jika diartikan, kinerja tergantung pada motivasi dan kemampuannya.

Menurut Robbins, yang dikutip oleh Husaini Usman mengartikan “Kinerja sebagai produk dari fungsi kemampuan dan motivasi.”⁵

Sedangkan menurut Hoy and Miskel, yang dikutip oleh Husaini Usman menyatakan “*Performance = f (ability x motivation)*. Hal tersebut berarti kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi.”⁶

⁴ Husaini Usman, *op. cit.*, p. 488

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

Menurut John W. Atkinson, yang dikutip oleh Wibowo, mengindikasikan “Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, dengan model persamaan $\text{kinerja} = f(\text{motivasi, kemampuan})$.”⁷

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil atau produk kerja dari fungsi kemampuan dan motivasi. Perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada pelaksanaannya. Karyawan merupakan salah satu unsur perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam operasional perusahaan. Semua jenis pekerjaan akan dapat dilakukan dengan adanya karyawan, baik pekerjaan yang menggunakan tenaga maupun pekerjaan yang menggunakan pikiran.

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan itu ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan hidup, mempertahankan hidup, dan memelihara hidup yang pada dasarnya semuanya untuk memenuhi tujuan hidup.

Menurut model *partner-lawyer* (Donnelly, Gibson dan Ivancevich) dikutip dalam buku *Performance Appraisal* oleh Rivai, kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor:

1. Harapan mengenai imbalan,
2. Dorongan,
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat,
4. Presepsi terhadap tugas,

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers., 2011), p.100

5. Imbalan internal dan eksternal,
6. Presepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.⁸

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo menyatakan terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kinerja yakni:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.⁹

Kinerja seseorang pada dasarnya ditentukan oleh keterampilan, kompetensi, kemampuan, keinginan, motivasi dan lingkungan. Untuk itu, agar karyawan memiliki kinerja yang baik mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga hal tersebut kinerja yang tinggi tidak akan tercapai, kinerja individu dapat tercapai apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Kompetensi setiap individu dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan kerja, pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja. Untuk memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan dibutuhkan standar kinerja yang ditetapkan melalui indikator kinerja yang mengukur kinerja menurut suatu skala atau dimensi.

⁸ Veitzhal Rivai, *op. cit.*, p. 16

⁹ Wibowo, *op. cit.*, p. 100

Sedangkan menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson merumuskan 7 (tujuh) faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja yang dirumuskan dengan akronim ACHIEVE :

1. A – *Ability (knowledge dan skill)*
2. C – *Clarity (understanding atau role preception)*
3. H – *Help (organizational support)*
4. I – *Incentive (motivation atau willingness)*
5. E – *Evaluation (coaching dan performance)*
6. V – *Validity (valid dan legal personnel practices)*
7. E – *Environment (enviromental fit)*.¹⁰

Dilihat dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjaannya, bagaimana mereka memberikan penghargaan pada karyawannya, dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching, mentoring, dan counselling*.

Hersey, Blanchard dan Johnson yang dikutip Wibowo oleh mengemukakan 7 (tujuh) indikator dari kinerja:

1. Tujuan (*goals*)
2. Standar (*standart*)
3. Umpan Balik (*feed back*)
4. Alat atau Sarana (*means*)
5. Kompetensi (*competence*)
6. Motif (*motive*)
7. Peluang (*opportunity*)¹¹

Sedangkan menurut Robert L. Malthis and John Jackson mendefinisikan : Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas Output
2. Kualitas Output
3. Jangka Waktu Output
4. Kehadiran di Tempat Kerja

¹⁰ *Ibid.*, p. 101

¹¹ *Ibid.*, p. 102

5. Sikap Kooperatif.¹²

Kuantitas output yaitu jumlah hasil yang sesuai dengan rencana-rencana produksi dan memanfaatkan target organisasi. Kualitas output yaitu penilaian untuk penggunaan cara kerja yang benar dan kesalahan hasil kerja tidak melampaui tsandar mutu yang ditetapkan. Jangka waktu output yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau mencapai hasil kerja yang tepat waktu serta dapat memanfaatkan waktu yang ada dengan baik. Kehadiran ditempat kerja yaitu tingkat minimum kehadiran sesuai dengan yang telah disepakati. Sikap kooperatif yaitu adanya kerjasama yang baik antar sesama karyawan untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Menurut Robin Stuart dan Kottze, yang dikutip oleh Wibowo menyatakan “Kinerja yang tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat.”¹³

Efektifitas suatu tindakan tergantung dari situasi. Kinerja yang efektif dalam pekerjaan adalah hasil dari melakukan sesuatu hal waktu yang tepat, dan melaksanakan pekerjaan yang spesifik secara benar dan tepat waktu.

Kinerja berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja ini meliputi prestasi kerja karyawan dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian sasaran kerja, cara kerja, dan sifat pribadi karyawan.

¹² Robert L. Malthis and John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia terjemahan Sadeli Jimmy dan Hie Prawira Bayu* (Jakarta: Salemba Empat., 2002), p. 28

¹³ Wibowo, *op. cit.*, p.87

Menurut Ivancevich, Konopaske and Matteson, “*Performance is the desired result of behavior.*”¹⁴ Jika diartikan, kinerja adalah hasil yang diinginkan dari sebuah perilaku tindakan.

Pendapat Donnelly, Gibson dan Ivancevich yang dikutip oleh Rivai mengatakan:

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.¹⁵

Casio disadur oleh Rivai mengatakan, “Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.”¹⁶

Kinerja atau *perfomance*, merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi atau perusahaan menjadi suatu hal yang penting. Efektivitas kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik tugas tertentu dilakukan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Selanjutnya Prawirosentono yang dikutip oleh Husaini Usman, mendefinisikan:

Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi

¹⁴ Ivancevich, Konopaske and Matteson, *Organizational Behaviour and Management. Eighth Edition* (Mc. Grow. Hill. Inc., 2008), p. 529

¹⁵ Rivai, *Performance Appraisal*, *op.cit.*, p. 15

¹⁶ *Ibid.*

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁷

Sedangkan menurut Stolovitch and Keeps, mendefinisikan “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”.¹⁸

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang telah dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Pekerjaan dapat diibaratkan sebagai jembatan penghubung antar karyawan dan perusahaan oleh karena itu, sebaiknya karyawan diberikan tanggung jawab yang sangat besar dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuannya sehingga akan mengembangkan kualitas kehidupan kerja yang mendatangkan kesuksesan bagi karyawan. Dalam hal ini kemampuan yang dimaksud yaitu keyakinan diri (efikasi diri) setiap karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas dengan baik.

¹⁷ Husaini Usman, *op. cit.*, p. 488

¹⁸ Veithzal Rivai, *op. cit.*, p. 14

Menurut Albert Bandura mengatakan “*Self-efficacy, their beliefs concerning their ability to perform the behaviours needed to achieve desired outcomes*”.¹⁹ Jika diartikan, efikasi diri adalah keyakinan mengenai kemampuan yang mereka miliki untuk melakukan suatu hal dan mencapai hasil yang diinginkan.

Selanjutnya menurut Kreitner dan Kinicki, menyatakan “Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.”²⁰

Self efficacy merupakan salah satu kunci seseorang menuju kesuksesan dan mencapai tujuan. Efikasi diri (*self efficacy*) memegang peranan penting terhadap tingkat motivasi dan kehidupan emosi seseorang, dan sangat penting untuk kinerja yang tinggi.

Menurut Philip dan Gully, yang dikutip oleh Cecilia Engko menyatakan:

Efikasi diri (*self efficacy*) sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan efikasi diri (*self efficacy*) dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan.²¹

Pernyataan tersebut di atas berarti seseorang yang memiliki efikasi (*self efficacy*) yang tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan

¹⁹Michael W. Passer and Ronald E. Smith, *Psychology: The Science of Mind and Behaviour Second Edition* (Mc. Grow Hill. Inc., 2003), p. 445

²⁰Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat., 2003)

²¹ Cecilia Engko, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* (Ambon: Universitas Pattimura Fakultas Ekonomi., Vol. 10, N0. 1 April 2008), p.3

tertentu, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan-tujuan lain yang lebih baik dan tingkat yang lebih tinggi.

Sedangkan menurut Ivancevich, Konopaske and Matteson dalam bukunya menyatakan “*Self efficacy related to and individual belief that he/she can succesfully complete a task*”.²² Dapat diartikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang bahwa mereka dapat sukses dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka efikasi diri (*self-efficacy*) adalah keyakinan terhadap kemampuan individu untuk dapat menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki maka semakin besar pula kepercayaan seseorang untuk berhasil dalam menyelesaikan suatu tugas, dan menghadapi tantangan.

Selanjutnya menurut Mc Shane and Von Glinow, “*Self-efficacy refers to a person’s belief that he or she has the ability, motivation, correct role preceptionx, and favorable situation to complete a task succesfully*”.²³ Atau dengan kata lain self-efficacy merujuk kepada seseorang yang percaya bahwa dia memiliki kemampuan , motivasi , presepsi yang benar , dan situasi yang kondusif untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.

²² Ivancevich, Konopaske and Matteson, *op. cit.*, p. 350

²³ Mc Shane and Von Glinow, *Organizational Behaviour (Essentials) Second Edition* (Mc. Graow Hill International Edition., 2009), p. 33

Pengalaman kesuksesan akan meningkatkan efikasi diri (*self-efficacy*) seseorang yang pada akhirnya akan menghantarkannya pada pencapaian hasil yang baik dan memuaskan. Sebaliknya, pengalaman akan kegagalan dapat menurunkan efikasi diri (*self-efficacy*) seseorang yang akhirnya dapat menghantarkannya pada hasil yang tidak optimal.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson, “Efikasi diri (*self-efficacy*) mencakup 3 (tiga) dimensi yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*”.²⁴

Dalam bukunya *Behaviour Organizations 7th Editions*, Jerald Greenberg-Robert A. Baron menyatakan: Penilaian efikasi diri terdiri dari tiga komponen dasar:

1. *Magnitude*: Tingkat keyakinan individu dapat menyelesaikan tugas.
2. *Strength* (kekuatan): Keyakinan seseorang bahwa ia mampu menyelesaikan tugas pada tingkat kekuatan tertentu.
3. *Generality*: Luasnya jangkauan efikasi diri atau luasnya situasi dan tugas lainnya.²⁵

Menurut Albert Bandura dalam bukunya *Self-Efficacy*, menyatakan:

Efikasi diri seseorang berbeda atas dasar beberapa dimensi yang memiliki implikasi penting terhadap performansi, mencakup dimensi tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*), luas bidang perilaku (*Generality*), dan kemantapan serta keyakinan (*Strength*).²⁶

Menurut Albert Bandura dalam bukunya *Self-Efficacy*, menyatakan :

Self-efficacy has three dimension, (1) The magnitude, of self-efficacy is defined to the degree of problem difficulty a perform perceives he or she can accomplish individual with a higher magnitude of self-efficacy perceive

²⁴Ivancevich, Konopaske, and Matteson, *op. cit.*, p.78

²⁵Jerald Greenberg and Robert A. Baron, *Behaviour Organizations 7th Editio* (New Jersey: Prentice-hall, Inc., 2000, p. 107

²⁶ Muhammad Jufri, *Jurnal Edukasi: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Pendidikan* (Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Makassar., Vol. 1 No. 2 Agustus 2000, ISSN 1441-2825), p. 84

*themselves as having the capability to master difficult problems, (2) **generality**, of self-efficacy is defined as an individual's perceived competence as his or her level of mastering a task in spesific conditions. People with high generality of self-efficacy perceive themselves as having the capability of executing actions in situation, (3) **The Strength** of self-efficacy explains the level of one's belief about one's perceived self-competence. Individuals with higher strength of self-efficacy strongly believe in their self-competence. They may no be easily frustated in facing difficult problems with numerous barriers. Conversely, people with a lower level of strength of self-efficacy are weak in perceiving their capability, and therefore will be easily shaken in facing obstacles their performance.²⁷*

Dapat diartikan sebagai berikut: Efikasi diri mempunyai 3 dimensi (1) besarnya, mendefinisikan tingkat kesulitan tugas yang dapat diselesaikan. Individu dengan besaran efikasi yang tinggi menyadari bahwa mereka sendiri mempunyai kesanggupan untuk mengatasi masalah yang sulit, (2) generalitas, individu menyadari kemampuannya untuk mengatasi tugas pada kondisi tertentu. Individu dengan generalitas yang tinggi menyadari bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk melakukan tindakan pada setiap situasi. (3) Kekuatan, menjelaskan tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya. Indivisu dengan kekuatan tinggi memiliki efikasi diri yang kuat terhadap kemampuannya. Mereka tidak akan mudah frustasi dalam mengatasi masalah yang sulit dan akan lebih memungkinkn untuk menyelesaikan masalah dengan banyaknya penghalang. Sebaliknya, individu dengan tingkat kekuatan yang rendah akan lemah untuk menyadari kemampuan mereka dan akan mudah terguncang dalam menghadapi rintangan.

²⁷ Albert Bandura. Self-efficacy: The Exercise of Control".p. 114

Dari berbagai pendapat mengenai dimensi efikasi diri (*self-efficacy*) yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, kesimpulannya efikasi diri (*self-efficacy*) memiliki 3 (tiga) dimensi yakni: *Magnitude* merupakan tingkat kesulitan tugas yang individu yakini dapat mereka capai. *Strength* adalah kepercayaan diri seseorang mengenai taraf kesulitan tugas (*magnitude*) lemah atau kuat. Sedangkan *generality* adalah bagaimana keadaan yang umum menyamaratakan situasi berbeda diyakini dalam kemampuannya.

Menurut Bandura dalam Luthans yang dikutip oleh Lawrence A. Pervin, berdasarkan kepentingannya, sumber utama efikasi diri yaitu :

1. Pencapaian prestasi (*performance accomplishment*),
2. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*),
3. Persuasi sosial (*sosial persuasi*),
4. Pembangkitan emosi (*emotional/psychological states*).²⁸

Pencapaian prestasi merupakan sumber pengharapan yang utama atau penting karena didasarkan pada pengalaman yang secara langsung dialami oleh seseorang. Pengalaman yang diperoleh melalui usaha dan kemampuan untuk belajar membentuk efikasi diri (*self-efficacy*) yang kuat dan fleksibel. Akan tetapi, efikasi diri (*self-efficacy*) yang dibangun dari kekuasaan yang datang dengan mudah tidak akan bertahan ketika muncul berbagai kesulitan, dan efikasi diri (*self-efficacy*) tersebut akan berubah dengan cepat.

²⁸Lawrence A. Pervin, *The Science of Personality 1st Edition* (New York: Wiley & Sons.), p. 341

Pengalaman vikarius atau pemodelan sangat penting sebagai informasi pribadi untuk orang dengan pengalaman langsung misalnya, tugas dan sebagai praktik untuk meningkatkan efikasi seseorang melalui pelatihan.

Keyakinan seseorang atas efikasi diri (*self-efficacy*) mereka dapat diperkuat melalui pengaruh orang lain yang kompeten sehingga mereka mendapatkan apa yang diperlukan dan memberikan umpan balik yang positif terhadap tugas. Persuasi sosial dipilih dan diproses untuk membentuk efikasi dengan memberikan informasi objektif dan tindak lanjut untuk memberikan kesuksesan seseorang.

Manusia sering mengandalkan perasaan mereka, secara fisik dan emosi untuk menilai kapabilitas mereka. Jika seseorang berada dalam kondisi mental dan fisik yang sehat, maka hal ini merupakan titik awal yang baik untuk membangun efikasi. Kondisi tersebut juga menuntut kondisi fisik atau psikologis yang baik.

Menurut Lee dan Bobko yang dikutip oleh Cecilia Engko menyatakan “Individu yang memiliki efikasi diri (*self efficacy*) tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditetapkan.”²⁹

Pencapaian prestasi seseorang merupakan sumber pengharapan yang terbesar karena hal tersebut terjadi karena adanya efikasi diri (*self efficacy*) yang ada pada diri seseorang.

²⁹ Cecilia Engko, *op. cit.*, p. 3

Seseorang yang memiliki efikasi diri (*self-efficacy*) yang tinggi akan semakin semangat dan tekun berusaha dalam menghadapi kesulitan dan tantangan. Ia tidak merasa ragu karena memiliki kepercayaan yang penuh dengan kemampuan dirinya serta cepat menghadapi masalah dan mampu bangkit dari kegagalan yang ia alami. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi merupakan calon-calon yang menginginkan umpan balik. Mereka ingin melakukan verifikasi dan mengesahkan kemampuan atau keyakinan diri mereka.

Menurut Bandura dan Locke yang dikutip oleh Ivancevich, Konopaske dan Matteson “*When combined with goal setting individuals with high levels of self efficacy tend to display higher levels of motivation and performance*”.³⁰ Jika diartikan secara bebas ketika dikombinasikan dengan penetapan tujuan, individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung untuk menunjukkan motivasi dan kinerja yang lebih tinggi.

Efikasi diri melibatkan kemampuan, keahlian, pengetahuan pengalaman dengan tugas tertentu, kompleksitas tugas dan lebih banyak lagi. Dengan kata lain, evaluasi efikasi diri individu biasanya akan terjadi sebelum harapan atas hasil perilaku dipertimbangkan.

³⁰ Ivancevich, Konopaske and Matteson, *op. cit.*, p. 79

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang lebih giat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Erez and Judge menyatakan bahwa “Terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja individu”.³¹

Sedangkan menurut Gist dan Mitchell dalam buku *Organizational and Management* :

*They indicated that self efficacy is associated with work related performance, career choice, learning and achievement and adaptability to new technology and they noted that certain training methods could enhance self efficacy in individuals high in self efficacy tended to perform at a higher level.*³²

Jika diartikan, mereka menunjukkan bahwa self efficacy dihubungkan dengan pencapaian yang dikaitkan dengan kinerja, pilihan karir, pembelajaran dan prestasi dan kemampuan beradaptasi terhadap teknologi baru dan mereka mencatat bahwa metode pelatihan tertentu, dapat meningkatkan self efficacy dalam individu yang mengikuti pelatihan. Suatu studi terkait penelitian besar-besaran menemukan bahwa individu dengan self efficacy yang tinggi cenderung untuk berkinerja pada tingkat yang lebih tinggi.

Menurut Bandura, menyatakan:

Efikasi diri juga berperan vital dalam menentukan kinerja manusia melalui berbagai proses lainnya, baik langsung maupun tidak langsung, efikasi diri

³¹ A. Erez dan Judge T. A, *Relationship of core self evaluations to goals setting, motivation, and performance*, *Journal of applied psychology* (Vol. 86, No. 6)

³² *Ibid.*

yang tinggi memiliki hubungan yang kuat dan sangat prediktif dengan kinerja tinggi, penelitian ekstensif secara solid.³³

Individu yang memiliki efikasi diri (*self-efficacy*) maka ia akan dapat memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar sukses dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan tertentu.

Menurut Ivancevich, Konopake dan Matteson, menyatakan *self efficacy* memiliki sejumlah implikasi manajerial dan organisasional:

1. Seleksi keputusan - Organisasi harus memilih orang yang memiliki rasa yang kuat dari *self-efficacy*.
2. Program pelatihan – Organisasi harus mempertimbangkan tingkat *self efficacy* karyawan ketika memilih di antara kandidat untuk program pelatihan.
3. Penetapan tujuan dan kinerja – Organisasi dapat mendorong tujuan kinerja lebih tinggi dari karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy*.³⁴

Selanjutnya J. Greenberg and baron mengatakan, “*Self-efficacy is an individual’s belief concerning his or her ability to perform spesific tasks sucessfully*”.³⁵ Efikasi diri adalah kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk melaksanakan tugas yang spesifik dengan sukses.

Menurut Robert N. Lussier mengatakan, “*Self-efficacy in your capability to perform in a spesific situation*”.³⁶ Efikasi diri adalah kemampuan untuk melakukan dalam suatu situasi spesifik.

³³ Albert Bandura. *Self-efficacy: The Exercise of Control*.p. 207

³⁴ Ivancevich, Konopaske and Matteson, *op. cit.*, p. 79

³⁵ J. Greenberg and Robert A. Baron, *op. cit.*, p. 107

³⁶ Robert N. Lussier, Ph. D, *Human Relations in Organizations 8th Edition* (Mc. Grow Hill. Inc., 2010),

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah suatu kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu tindakan dan tugasnya dalam situasi tertentu dengan sukses.

B. Kerangka Berpikir

Dalam rangka mencapai tujuannya, maka setiap perusahaan akan berusaha untuk memperhatikan dan meningkatkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki agar dapat berfungsi sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah karyawan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki peranan penting dalam proses pencapaian keberhasilan atas tujuan perusahaan. Peranan tersebut dapat dilihat dari keberadaan karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugasnya sehingga bertindak sebagai perencana, pelaku dan penentu dalam terwujudnya kemajuan perusahaan. Karyawan juga merupakan salah satu unsur perusahaan yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa beberapa keberhasilan yang diperoleh karyawan dalam bentuk usaha yang digelutinya

ataupun hal-hal lain baik yang menyangkut tenaga dan pikiran, ternyata efikasi diri (*self-efficacy*) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan mekanisme psikologis yang paling penting dari pengaruh diri (*self-influence*). Jika seseorang tidak yakin bahwa mereka dapat menghasilkan efek yang diinginkan dan mencegah hal yang tidak diinginkan dengan tindakan mereka, maka mereka memiliki sedikit dorongan untuk bertindak. Faktor apapun yang bertindak sebagai motivator, berakar dalam keyakinan bahwa seseorang mempunyai kekuasaan untuk membuahkan hasil yang diinginkan.

Efikasi diri (*self-efficacy*) dapat mempengaruhi seseorang ketika ia dihadapkan pada suatu tugas tertentu. Efikasi diri (*self-efficacy*) berhubungan dengan tindakan namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi kekuatan hubungan ini yaitu faktor daya tahan individu dan standar pribadi. Seseorang yang menganggap dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas akan berhenti dalam waktu yang singkat karena ia merasa tidak menguasai kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Sebaliknya, seseorang yang memiliki efikasi diri (*self-efficacy*) tinggi akan beranggapan bahwa dirinya mampu mengerjakan tugas tersebut yang dibuktikan dengan adanya tugas-tugas yang dapat diselesaikan. Semakin sulit suatu tugas, semakin tinggi keinginan untuk tekun dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan. Efikasi diri (*self-efficacy*) meningkatkan kesungguhan daya seseorang dalam melaksanakan suatu tugas, menambah

kemampuan dan meningkatkan daya tahan seseorang dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang terus-menerus dan dalam waktu lama. Karyawan yang merasa yakin mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik akan meningkatkan standar kinerjanya menjadi lebih tinggi.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut. “Terdapat hubungan positif antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan kinerja pada karyawan, semakin tinggi efikasi diri pada karyawan semakin tinggi pula kinerjanya”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data atau fakta sebagai dasar pengetahuan yang benar dan dapat dipercaya tentang hubungan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan kinerja pada karyawan PT ASABRI (Persero).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada kantor pusat PT ASABRI (Persero) yang beralamat di Jalan Mayjen Sutoyo No. 11 Cawang, Jakarta Timur. Perusahaan ini dipilih karena PT ASABRI (Persero) merupakan perusahaan yang termasuk dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa asuransi, yang para anggotanya adalah ABRI beserta keluarganya. Dalam usaha

menyelesaikan pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan perlu memiliki efikasi diri (*self-efficacy*) yang tinggi agar tercapai standar kinerja yang tinggi. Maka dari itu peneliti memilih perusahaan ini untuk melakukan pengukuran mengenai efikasi diri (*self-efficacy*) dan kinerja.

Penelitian dilaksanakan selama 4 bulan, terhitung mulai bulan Juni sampai dengan bulan September 2012. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan tersebut karena merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk memperoleh data.

29

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer (variabel bebas) dan data sekunder (variabel terikat). Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara efikasi diri (*self-efficacy*) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan diberi simbol X dengan kinerja sebagai variabel terikat yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”³⁷.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ASABRI (Persero) yang berjumlah 315 orang, sedang populasi terjangkau adalah karyawan Divisi Personalia yang berjumlah 60 orang. Divisi tersebut dipilih karena karyawan dalam divisi tersebut memiliki efikasi (*self-efficacy*) yang rendah yang dapat mempengaruhi kinerja.

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Dari keseluruhan populasi terjangkau, sampel yang akan diambil sebanyak 51 orang. Penentuan banyaknya sampel mengacu pada table *Issac dan Michael* dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling*).

E. Instrumen Penelitian

1. Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah suatu hasil kerja individu dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Definisi Operasional

³⁷Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. (Bandung : Alfabeta, 2007). p. 90

Kinerja merupakan data sekunder, yang datanya diperoleh dari perusahaan, data tersebut diperoleh dari penilaian hasil kerja yang meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu.

2. Efikasi Diri (*Self-Effikasi*)

a. Definisi Konseptual

Efikasi diri adalah suatu keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu tindakan dan tugasnya dalam situasi tertentu dengan sukses.

b. Definisi Operasional

Efikasi diri adalah data primer diukur dengan menggunakan kuosioner yang terdiri dari 30 butir pernyataan, masing-masing butir pernyataan mencerminkan 3 dimensi dengan masing-masing indikator, yakni *magnitude* (tingkat kesulitan, kesanggupan, tingkat penyelesaian tugas), *strength* (tidak mudah frustasi, menyelesaikan masalah), dan *generality* (menyelesaikan tugas pada situasi tertentu, luas situasi).

c. Kisi-Kisi Instrumen Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Kisi-kisi instrumen penelitian efikasi diri (*self-efficacy*) pada tabel III.1 yang disajikan digunakan untuk mengukur variabel efikasi diri dan memberikan

gambaran dimensi dan indikator variabel efikasi diri (*self-efficacy*).

Tabel III.1

Kisi-Kisi Instrumen Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan			
		Sebelum Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
1. Besarnya (<i>Magnitude</i>)	• Tingkat kesulitan	1,9	15	1,9	14
	• Kesanggupan	22,27*	3	19	3
	• Tingkat penyelesaian	21*,16	11,30	15	11,25
2. Kekuatan (<i>Strength</i>)	• Tidak mudah frustasi	5,10,20	2,12,17*	5,10,18	2,12
	• Menyelesaikan masalah	13*,28*	19,25		17,22
3. Jangkauan (<i>generality</i>)	• Menyelesaikan tugas pada situasi tertentu	7,18,24	4,29	7,16,21	4,24
	• Luas situasi	8,14	6,23,26	8,13	6,20,23
Jumlah		16	14	12	13
		30		25	

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan dalam instrumen penelitian, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang sesuai. Untuk itu lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel III.2 sebagai berikut :

Tabel III.2
Skala Penilaian Variabel X (Efikasi Diri)

Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
RR (Ragu-Ragu)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

d. Validasi Instrumen Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Proses pengembangan instrumen efikasi diri (*self-efficacy*) dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuosioner model skala Likert seanyak 30 butir pertanyaan yang mengacu pada dimensi-dimensi dan indikator variabel efikasi diri (*self-efficacy*), seperti yang terlihat pada tabel III.1 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel efikasi diri (*self-efficacy*).

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:³⁸

$$r_{it} = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{(\sum xi^2).(\sum xt^2)}}$$

Keterangan:

³⁸ Suharsimi Arikunto. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rieneka Cipta, 2006.

r_{it} = Koefisien Korelasi

$\sum x_i$ = Jumlah butir pertanyaan yang ada dalam kumpulan tersebut

$\sum x_t$ = Jumlah butir dari tiap responden

$\sum x_i^2$ = jumlah setiap nilai x_t yang dikuadratkan

$\sum x_t^2$ = Jumlah kuadrat setiap butir ke satu dari semua data

$\sum x_i x_t$ = Jumlah hasil kali tiap butir dengan skor total

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus didrop.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 30 butir pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 5 butir pernyataan yang drop, sehingga pernyataan yang valid dapat digunakan sebanyak 25 soal dan selanjutnya dilakukan perhitungan varians butir dan varians total.

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

$$\frac{(\sum x_t)^2}{n}$$

Untuk Varians Total :

$$St^2 = \frac{\sum xi^2 - n}{n}$$

Keterangan :

Si^2 = Varians butir

St^2 = Varians total

$\sum xi^2$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari setiap butir dari xi

$\sum xt^2$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari setiap butir dari xt

n = Jumlah sampel

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

$$rii = \frac{K}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Keterangan :

rii = Reliabilitas Instrumen

k = Banyak Butir Pernyataan (yang valid)

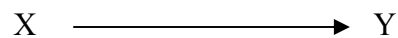
$\sum Si^2$ = Jumlah Varians Skor Butir

$$St^2 = \text{Varian Skor Total}$$

Berdasarkan rumus reliabilitas terhadap utir-utir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir (Si^2) adalah 503,46. Selanjutnya jumlah varians total (St^2) 172,76 kemudian dimasukkan kedalam rumus *Alpha Cronbach* dan didapat hasil r_{ii} yaitu sebesar 0,898. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 25 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur efikasi diri (*self-efficacy*).

F. Kontelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (efikasi diri) dengan variabel Y (kinerja). Maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X (VB) = Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Y (VT) = Kinerja pada Karyawan

\longrightarrow = Arah Hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran penelitian yang dilakukan peneliti, dimana efikasi diri (*self-efficacy*) sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel terikat yang dipengaruhi dengan variabel Y.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Untuk mencari persamaan regresi digunakan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan: \hat{Y} : variabel terikat

X: variabel bebas

a : nilai intercept (konstan)

b: koefisien arah regresi

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X ($Y - \hat{Y}$)

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap

galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah:

$$L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan:

$F(Z_i)$ = merupakan peluang baku

$S(Z_i)$ = merupakan proporsi angka baku

L_o = L observasi (harga mutlak tersebar)

Hipotesis:

H_o : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

H_1 : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian: Terima H_o jika L_o (hitung) < L_t (tabel) berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, tolak H_o jika $L_o > L_t$ berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini variabel X yang dimaksud dalam prosedur di atas adalah $(Y - \hat{Y})$.

b. Uji Linearitas Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berbentuk linier atau non linier. Hipotesis statistik :

$$H_0: Y = \alpha + \beta X$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria Pengujian : Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier, Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi non linier.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan yang diperoleh berarti atau tidak berarti. Dengan hipotesis statistik :

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Kriteria Pengujian : H_0 diterima jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ dan ditolak jika $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka regresi dinyatakan berarti jika menolak H_0 . Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA.

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat	F Hitung (Fo)	Ket
----------------	--------------------	---------------------	--------------------------	---------------	-----

Total	N	ΣY^2			
Regresi (a)	1	$\frac{\Sigma Y}{N}$			
Regresi (a/b)	1	ΣXY	$\frac{Jk (b/a)}{Dk (b/a)}$	$\frac{RJK (b/a)}{RJK (s)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Sisa (s)	n – 2	JK (T) – JK (a) – Jk (b)	$\frac{Jk (s)}{Dk (s)}$		
Tuna Cocok (TC)	k – 2	Jk (s) – Jk (G) – (b/a)	$\frac{Jk (TC)}{Dk (TC)}$	$\frac{RJK (TC)}{RJK (G)}$	Fo < Ft Maka Regresi Berbentuk Linear
Galat	n – k	Jk (G) = $\Sigma Y^2 - \frac{\Sigma y}{nk}$	$\frac{Jk (G)}{Dk (G)}$		

Tabel III.3

Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Perhitungan produk koefisien korelasi (r_{xy}) menggunakan *rumus Product*

Moment dari Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel X dan Y

Σxy = jumlah perkalian X dan Y

x^2 = kuadrat dari X

y^2 = kuadrat dari Y

Σx = Jumlah skor dalam sebaran X

Σy = Jumlah skor dalam sebaran Y

n = jumlah responden

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Menggunakan uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r)^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Skor signifikan koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi product moment

n = Banyaknya sampel / data

Hipotesis Statistik :

$H_o : \rho \leq 0$

$H_i : \rho > 0$

Kriteria Pengujian :

Tolak H_o jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka koefisien korelasi signifikan dan dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y.

d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Selanjutnya diadakan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r_{xy}^2 = koefisien korelasi product moment yang dikuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah Kinerja sebagai variabel dependen dan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) sebagai variabel independen. Secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Data Kinerja

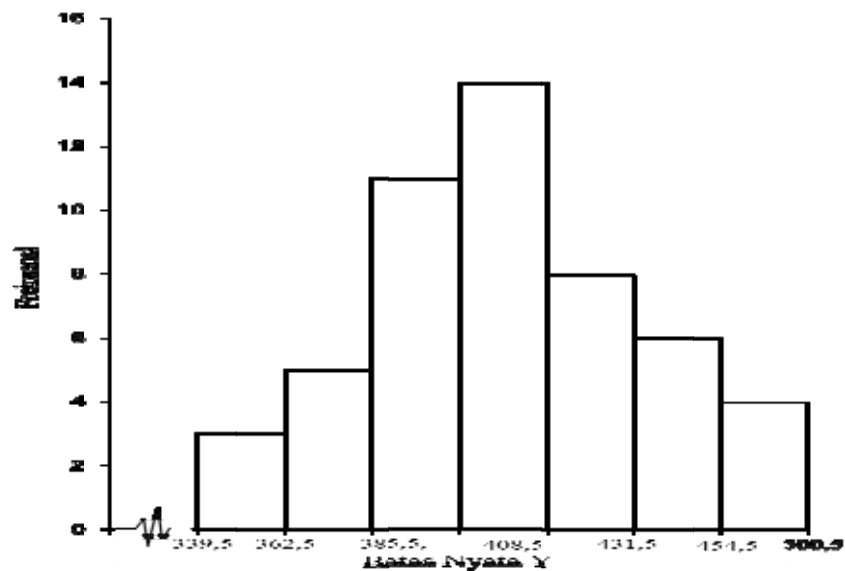
Kinerja merupakan data sekunder yang diperoleh dari nilai Kinerja pada karyawan di kantor Pusat PT ASABRI (Persero) sebanyak 51 karyawan. Dalam perhitungan diperoleh skor terendah 340 dan skor tertinggi 500 skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 421,8 Varians (S^2) sebesar 1409,6 dan Simpangan baku (S) sebesar 37,5.

Distribusi data Kinerja dapat dilihat di bawah ini , dimana rentang skor adalah 160, banyaknya kelas interval 7, panjang interval 23.

Tabel IV. 1

Distribusi Frekuensi Kinerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
340 - 362	339.5	362.5	3	5.9%
363 - 385	362.5	385.5	5	9.8%
386 - 408	385.5	408.5	11	21.6%
409 - 431	408.5	431.5	14	27.5%
432 - 454	431.5	454.5	8	15.7%
455 - 477	454.5	477.5	6	11.8%
478 - 500	477.5	500.5	4	7.8%
Jumlah			51	100%



Gambar IV.1 Grafik Histogram Kinerja

Berdasarkan grafik dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Kinerja yaitu 14 terletak pada interval kelas ke-4 yakni antara 409 – 431 dengan frekuensi relatif sebesar 27,5%. Dan frekuensi terendahnya adalah yaitu terletak pada interval kelas ke-1 yakni antara 340-362 dengan frekuensi relatif 5,9%.

2. Data Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

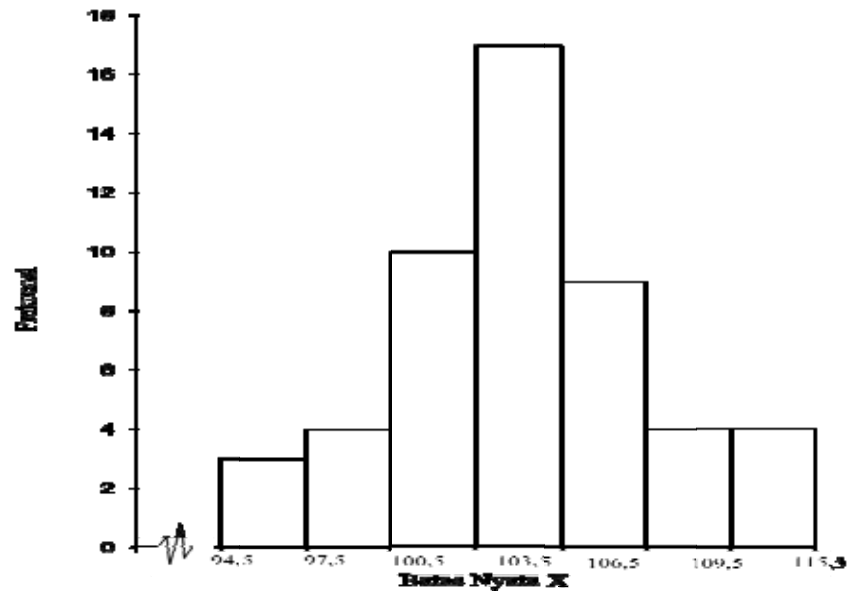
Data efikasi diri (*self-efficacy*) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuosioner. Dala perhitungan diperoleh skor terendah 95 dan skor tertinggi 114 skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 105,09 Varian (S^2) sebesar 17,87 dan Simpangan baku (S) sebesar 4,227.

Distribusi data Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 16 banyaknya kelas interval 7 panjang interval 3.

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Efikasi Diri(Self-Efficacy)

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
95	-	97	94,5	97,5	3	5,9%
98	-	100	97,5	100,5	4	7,8%
101	-	103	100,5	103,5	10	19,6%
104	-	106	103,5	106,5	17	33,3%
107	-	109	106,5	109,5	9	17,6%
110	-	112	109,5	112,5	4	7,8%
113	-	115	112,5	115,5	4	7,8%
Jumlah					51	100%

Untuk mempermudah penafsiran data Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram berikut:



Gambar IV.2

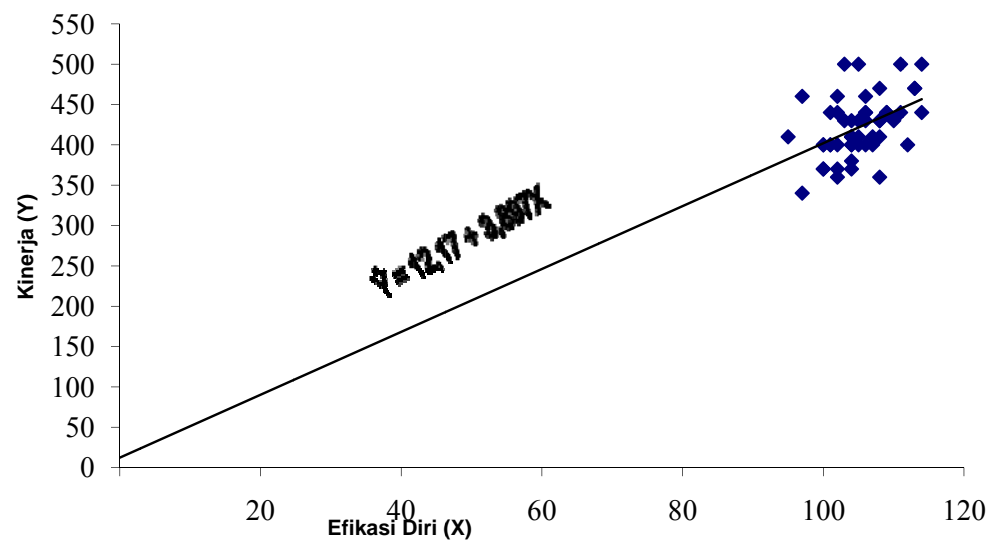
Grafik Histogram Efikasi Diri(Self-Efficacy)

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) yaitu terletak pada interval kelas ke- 4 yakni antara 104-106 dengan frekuensi relatif sebesar 33,3 %. Dan frekuensi terendahnya adalah 3 yaitu terletak pada interval kelas pertam yakni antara 95-97 relatif 5,9 %.

B. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara Kinerja dengan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 12,17 dan konstanta sebesar 3,897. Dengan demikian bentuk hubungan antara Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan Kinerja, memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 12,17 + 3,897X$. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap satu skor Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) akan mengakibatkan kenaikan Kinerja sebesar 3,897 skor pada konstanta 12,17.

Persamaan garis linier regresi $\hat{Y} = 12,17 + 3,897X$ dilukiskan pada gambar IV.3 berikut ini:



Gambar IV.3 Grafik Persamaan Regresi

C. Pengujian Persyaratan Analisis

Dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. pengujian normalitas variabel dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan Uji Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05 untuk sampel sebanyak 51 orang responden dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan Uji Liliefors $L_{hitung} (L_o) = 0.108 < L_{tabel} (L_t) = 0,124$ ini berarti $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, berarti penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.3

Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No.	Galat Taksiran	Lo	L _{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Keputusan	Keterangan
1.	Y atas X	0.108	0,124	Terima Ho	Normal

D. Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah “Terdapat hubungan positif antara Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan Kinerja”. Dengan kata lain diduga bahwa semakin tinggi Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) maka semakin tinggi pula Kinerja pada karyawan, dan sebaliknya makin rendah Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) maka makin rendah pula Kinerja pada karyawan.

Selanjutnya dilakukan Uji Keberartian (Signifikansi) dan Linieritas Persamaan Regresi Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dan Kinerja, yang hasil perhitungannya disajikan pada tabel IV.4

Tabel IV.4

Tabel Analisis untuk Uji Keberartian (Signifikansi) dan Linieritas Persamaan

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 12,17 + 3,897X$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	51	9144100.00			
Regresi (a)	1	9072158.82			
Regresi (b/a)	1	14619.41	14619.41	12.50	4.04
Sisa	49	57321.77	1169.83		
Tuna Cocok	15	17627.60	1175.17		
Galat	34	39694.17	1167.48	1.01	1.95
Kekeliruan					

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

Dk = Derajat Kebebasan

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

*) Regresi berarti ($F_{hitung} = 12,50 > F_{tabel} = 4,04$)

****) Regresi linier ($L_{hitung} = 1,01 < L_{tabel} = 1,95$)**

Hasil pengujian pada tabel di atas menyimpulkan bahwa untuk hubungan antara Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan Kinerja adalah linier dan signifikan. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) akan mengakibatkan kenaikan Kinerja sebesar 12,17 skor pada konstanta 3,897.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) mempunyai hubungan positif dengan Kinerja, melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) Persamaan garis regresi $12,17 + 3,897X$.

Analisis koefisien korelasi berguna untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dan Y hasil perhitungan koefisien korelasi antara Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dan Kinerja diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,451$. Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.5.

Tabel IV.5

Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi antara X dan Y

Koefisien antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
X dan Y	0,451	20,32%	3,54	1,68

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan Kinerja sebagaimana terlibat pada tabel IV.5 diatas diperoleh $t_{hitung} = 3,54$ dan $t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,451$ adalah signifikan. Artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan Kinerja dengan koefisien determinasi $r_{xy}^2 = (0,451)^2 = 0,2032$. Hal ini berarti sebesar 20,32% variasi Kinerja (Y) ditentukan oleh Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) (X).

E. Interpretasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan Kinerja yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3,54 jauh lebih besar dari pada nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yaitu 1,68 pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 12,17 + 3,897 X$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan 1 tingkat Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja sebesar 3,897 pada konstanta 12,17.

Hasil analisis korelasi sederhana antara Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan kinerja diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,451. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada keterkaitan antara Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan Kinerja berhubungan positif karena nilai r sebesar 0,451 artinya semakin tinggi

Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) maka semakin tinggi pula Kinerja. Demikian pula semakin rendah Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) maka semakin rendah pula Kinerja.

Besarnya variasi variabel Kinerja ditentukan oleh variabel Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dan dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,2023 secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 20,23% variasi perubahan Kinerja ditentukan atau dipengaruhi oleh Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) itu sendiri. Dengan pola hubungan fungsional seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas, terlihat lebih kurang 20,23% variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan antara antara Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan Kinerja sesuai persamaan garis regresi $\hat{Y} = 12,17 + 3,897 X$.

F. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak dan masih banyak kekurangan yang dilakukan selama penelitian ini yakni keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara antara Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan Kinerja. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi, tingkat intelegensi, disiplin kerja, stres kerja, komunikasi, kepuasan kerja, dan lain-lain.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.
2. Sedangkan efikasi diri (*self-efficacy*) adalah keyakinan individu pada kemampuan diri sendiri untuk melakukan suatu tindakan dan tugasnya dalam situasi tertentu dengan sukses.
3. Berdasarkan penelitian untuk menguji hipotesis penelitian dan uji mengenai hubungan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan kinerja pada karyawan PT ASABRI (Persero) Jakarta.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) mempengaruhi kinerja pada karyawan PT ASABRI (Persero) Jakarta.

Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Efikasi diri (*self-efficacy*) membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan keyakinan dirinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan hasil yang baik.
2. Dengan pemahaman yang baik dan jelasnya tugas yang diberikan akan membantu karyawan untuk bekerja lebih baik dan efisien.
3. Dalam usaha peningkatan efikasi diri (*self-efficacy*) perlu diberikan pendidikan dan pelatihan pada karyawan sehingga dapat mengatasi ketidakyakinan dan ketidakmampuan karyawan melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Kemampuan dan keterampilan yang baik sangat membantu dalam penyelesaian tugas dan hasil yang diperoleh karyawan.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, maka PT ASABRI (Persero) Jakarta sebagai pihak perusahaan hendaknya mampu untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dengan meningkatkan efikasi diri (*self-efficacy*) dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mendesaian pekerjaannya. Semakin tinggi efikasi diri (*self-efficacy*) maka kinerja pun juga akan meningkat.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi diatas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT ASABRI (Persero) Jakarta, yaitu:

1. Perusahaan perlu memberikan dorongan kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

2. Karyawan hendaknya meningkatkan keyakinan diri dan kemampuannya dalam bekerja, karena dengan kemampuan dan keyakinan diri yang lebih akan membuat karyawan mampu mengerjakan banyak macam pekerjaan.
3. Perusahaan perlu meningkatkan efikasi diri (*self-efficacy*) karyawan dengan berbagai pendidikan dan pelatihan khusus yakni mengenai pengembangan diri individu.
4. Perusahaan hendaknya meningkatkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, tingkat intelegensi, disiplin kerja, stres kerja, komunikasi, kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rieneka Cipta
2006
- Bandura, Albert. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. 2006
- Crain, William. *Teori Perkembangan “Konsep dan Aplikasi”*. Yogyakarta: Pustaka
Belajar
- Engko, Cecilia. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Ambon: universitas Pattimura Fakultas
Ekonomi., Vol. 10, No. 1 April 2008
- Greenberg, J. and Robert A. Baron. *Behavior in Organization 7th Edition*. Prentice-
Hall, Inc. 2000
- Ivancevich, Konoakse and Matteson. *Organizational Behaviour and management*.
Eight Edition. Mc. Grow Hill. Inc. 2008
- Kreitner, Rebert and Angelo Kinicki. *Organizational Behaviour. Seventh Edition*.
New York: Mc. Grow Hill. Inc. 2007
- Lussier, Robert N. ZPh. D. *human Relations in Organizations 8th Edition*. Mc. Grow
Hill. Inc. 2010

- Luthan Fred and Alexaander D. Stajkovic. *Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis*. American Psychological Asociation, Inc. 1998
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Terjemahan Sadeli Jimmy dan Hie Prawira Bayu. Jakarta: Salemba Empat, 2002
- Passer, Michael W. and Ronald⁵⁵ *Psychology: The Science of Mind and Behaviour Second Edition*. Mc. Grow Hill. Inc. 2003
- Pervin, Lawrence A. *The Science of personality. Second Edition*. USA: John Wiley & Sons. Inc. 2003
- Riani, Asri. *Pengaruh kompetensi utama Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy terhadap kenyamanan Supervisor dalam melakukan Penilaian Kinerja. Thesis PS-Bisnis dan Manajemen*. Jakarta: Program Pasca Sarkjana Universitas Sebelas Maret. 2007
- Rivai, Veithzal. *Performance Appraisal Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers. 2011
- Shane, Mc. and Von Glinow. *Organizational Behaviour (Essentials) Second Edition*. Mc. Grow Hill International Edition. 2009
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. 2007
- Usman, Husaini. *Manajemen (Teori, Praktek, Riset dan Pendidikn) Edisi Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009
- Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Persada. 2011

LAMPIRAN

Lampiran 1

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Jakarta, Juli 2012

Kepada

Kepala HRD

PT. ASABRI (Persero)

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi dengan judul **“Hubungan antara Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan Kinerja pada karyawan PT. ASABRI (Persero) Jakarta”**. Maka saya mengharapkan kesediaannya untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan.

Dengan penelitian ini tidak ada maksud lain kecuali untuk tujuan ilmiah. Perlu diketahui bahwa data yang diperoleh akan dijamin kerahasiaannya. Informasi dan jawaban yang diberikan akan sangat membangun penelitian ini.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Yusnia Willyanti

Peneliti

INSTRUMEN PENELITIAN
KUOSIONER EFIKASI DIRI (*SELF EFFICACY*)
(UJI COBA)

No. Responden :

Nama Responden :

Petunjuk pengisian :

Berilah tanda cheklist (✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda berdasarkan alternatif pilihan jawaban di bawah ini:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Butir Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya senang mendapatkan pekerjaan yang menantang					
2.	Kegagalan teman sekerja membuat saya pesimis dalam menyelesaikan tugas					
3.	Saya tidak mampu mengatasi masalah yang timbul akibat pekerjaan					
4.	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam keadaan lelah, bosan, mengantuk					
5.	Kegagalan yang pernah saya alami tidak membuat saya frustrasi					
6.	Saya tidak dapat bekerja sesuai aturan					
7.	Dalam keadaan lelah saya berusaha menyelesaikan tugas					
8.	Saya dapat mencapai tujuan yang telah saya tetapkan					
9.	Saya mampu mengatasi pekerjaan yang sulit					

10.	Saya optimis dalam menghadapi masalah yang terjadi					
11.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas yang mudah dalam waktu yang singkat					
12.	Saya putus asa, jika masalah yang sedang saya hadapi tidak terselesaikan dengan baik					
13.	Saya tidak pernah mengalami hambatan dalam pekerjaan					
14.	Saya mampu berperilaku dengan baik dalam berbagai kondisi					
15.	Saya akan beralih ke pekerjaan yang lainnya jika saya mengalami kesulitan					
16.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
17.	Melihat teman sekerja saya sukses membuat saya minder					
18.	Saya dapat bersikap tenang dalam menghadapi situasi yang tidak menyenangkan					
19.	Saya tidak mampu mengatasi hambatan yang muncul dalam penyelesaian pekerjaan					
20.	Saya dapat menyelesaikan masalah yang tidak dapat diselesaikan orang lain					
21.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai kemampuan yang saya miliki					
22.	Saya mampu mengatasi masalah pekerjaan yang sedang saya hadapi					
23.	Saya tidak dapat bertahan ketika menghadapi kegagalan dan kesulitan					
24.	Saya cenderung tetap tenang dalam situasi penuh tekanan					
25.	Saya merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang membutuhkan pemikiran kreatif					
26.	Saya hanya mampu menyelesaikan tugas yang mudah dimengerti					
27.	Saya berusaha dengan kemampuan sendiri dalam mengatasi masalah					
28.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan banyaknya rintangan					
29.	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang bersifat mendadak					
30.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas yang membutuhkan inovasi baru dalam penyelesaiannya					

INSTRUMEN PENELITIAN
KUOSIONER EFIKASI DIRI (*SELF-EFFICACY*)
(FINAL)

No. Responden :

Nama Responden :

Petunjuk pengisian :

Berilah tanda checklist (✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda berdasarkan alternatif pilihan jawaban di bawah ini:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Butir Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya senang mendapatkan pekerjaan yang menantang					
2.	Kegagalan teman sekerja membuat saya pesimis dalam menyelesaikan tugas					
3.	Saya tidak mampu mengatasi masalah yang timbul akibat pekerjaan					
4.	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam keadaan lelah, bosan, mengantuk					
5.	Kegagalan yang pernah saya alami tidak membuat saya frustrasi					
6.	Saya tidak dapat bekerja sesuai aturan					
7.	Dalam keadaan lelah saya berusaha menyelesaikan tugas					
8.	Saya dapat mencapai tujuan yang telah saya tetapkan					
9.	Saya mampu mengatasi pekerjaan yang sulit					
10.	Saya optimis dalam menghadapi masalah yang terjadi					
11.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas yang mudah					

	dalam waktu yang singkat					
12.	Saya putus asa, jika masalah yang sedang saya hadapi tidak terselesaikan dengan baik					
13.	Saya mampu berperilaku dengan baik dalam berbagai kondisi					
14.	Saya akan beralih ke pekerjaan yang lainnya jika saya mengalami kesulitan					
15.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
16.	Saya dapat bersikap tenang dalam menghadapi situasi yang tidak menyenangkan					
17.	Saya tidak mampu mengatasi hambatan yang muncul dalam penyelesaian pekerjaan					
18.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai kemampuan yang saya miliki					
19.	Saya mampu mengatasi masalah pekerjaan yang sedang saya hadapi					
20.	Saya tidak dapat bertahan ketika menghadapi kegagalan dan kesulitan					
21.	Saya cenderung tetap tenang dalam situasi penuh tekanan					
22.	Saya merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang membutuhkan pemikiran kreatif					
23.	Saya hanya mampu menyelesaikan tugas yang mudah dimengerti					
24.	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang bersifat mendadak					
25.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas yang membutuhkan inovasi baru dalam penyelesaiannya					

Data Penelitian
Variabel X (Self-Efficacy)
Uji Coba

No. Resp	Nomor Butir																														Xt	Xt²	
1	5	2	4	5	2	5	5	5	2	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	111	12321	
2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	122	14884	
3	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	112	12544	
4	4	2	5	5	2	3	4	5	2	5	3	5	2	2	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	2	2	105	11025	
5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	123	15129	
6	5	3	5	4	3	3	5	4	3	4	3	5	2	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	3	117	13689	
7	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	130	16900
8	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	123	15129	
9	5	1	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	2	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	1	3	4	4	1	119	14161	
10	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	130	16900	
11	4	5	5	4	2	4	4	4	5	4	4	2	4	3	2	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	120	14400	
12	2	5	3	2	1	4	2	2	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	5	4	3	2	2	5	4	5	5	4	1	5	109	11881	
13	4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	5	4	4	2	2	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	118	13924	
14	5	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	3	2	5	3	2	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	119	14161	
15	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	2	5	2	4	2	2	3	4	4	2	3	82	6724	
16	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	3	5	2	3	5	4	3	5	4	4	4	5	1	4	4	5	5	5	3	5	122	14884	
17	5	5	4	4	3	2	5	4	5	4	2	5	2	3	5	5	3	2	5	4	4	5	1	4	4	5	5	5	3	5	120	14400	
18	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	4	4	2	3	79	6241	
19	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3	1	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	124	15376	
20	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	1	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	123	15129	
21	3	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	1	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	117	13689	
22	4	4	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	2	3	4	5	5	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	4	110	12100	
23	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	2	3	4	4	5	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	111	12321	
24	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	2	3	4	4	5	4	2	3	4	4	4	2	3	4	5	5	2	4	113	12769	
25	4	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	1	4	5	4	5	4	1	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	112	12544	
26	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	4	1	5	5	5	5	1	5	4	4	5	4	4	123	15129	
27	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	1	4	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3	5	4	3	3	96	9216	
28	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	1	4	3	4	2	2	5	4	3	2	2	3	3	3	3	3	92	8464	
29	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	4	3	4	2	2	5	4	3	2	2	3	4	3	2	3	90	8100	
30	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	1	4	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3	5	4	3	3	96	9216	
ΣX	122	110	116	129	92	113	122	129	110	125	113	117	73	99	101	129	117	119	101	108	124	122	112	101	108	110	124	120	92	110	3368	383350	
ΣX²	520	432	470	571	316	453	520	571	432	535	453	497	215	345	395	563	481	493	387	420	524	520	454	387	420	432	530	500	316	432			
ΣX□Xt	13898	12532	13250	14604	10570	12918	13898	14604	12532	14165	12918	13394	8094	11269	11696	14578	13241	13505	11591	12425	13891	13898	12735	11591	12425	12532	13939	13555	10570	12532			
ΣX□²	23.867	28.667	21.467	16.3	33.867	27.367	23.867	16.3	28.667	14.167	27.367	40.7	37.367	18.3	54.967	8.3	24.7	20.967	46.967	31.2	11.467	23.867	35.867	46.967	31.2	28.667	17.467	20	33.867	28.667			
Σx.xt	201.47	182.67	227.07	121.6	241.47	231.87	201.47	121.6	182.67	131.67	231.87	258.8	-101.47	154.6	357.07	95.6	105.8	145.27	252.07	300.2	-30.067	201.47	161.13	252.07	300.2	182.67	17.933	83	241.47	182.67			
Σx²	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9	5235.9			
rhitung	0.5699	0.4715	0.6773	0.4162	0.5734	0.6125	0.5699	0.4162	0.4715	0.4834	0.6125	0.5606	-0.2294	0.4994	0.6656	0.4586	0.2942	0.4384	0.5083	0.7427	-0.1227	0.5699	0.3718	0.5083	0.7427	0.4715	0.0593	0.2565	0.5734	0.4715			
rtabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361			
Hasil	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	drop	valid	valid	valid	drop	valid	valid	valid	drop	valid	valid	valid	valid	valid	drop	drop	valid	valid			

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)**

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X \cdot X_t$	Σx^2	$\Sigma x \cdot x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	122	520	13898	23.87	201.47	5235.87	0.570	0.361	VALID
2	110	432	12532	28.67	182.67	5235.87	0.471	0.361	VALID
3	116	470	13250	21.47	227.07	5235.87	0.677	0.361	VALID
4	129	571	14604	16.30	121.60	5235.87	0.416	0.361	VALID
5	92	316	10570	33.87	241.47	5235.87	0.573	0.361	VALID
6	113	453	12918	27.37	231.87	5235.87	0.613	0.361	VALID
7	122	520	13898	23.87	201.47	5235.87	0.570	0.361	VALID
8	129	571	14604	16.30	121.60	5235.87	0.416	0.361	VALID
9	110	432	12532	28.67	182.67	5235.87	0.471	0.361	VALID
10	125	535	14165	14.17	131.67	5235.87	0.483	0.361	VALID
11	113	453	12918	27.37	231.87	5235.87	0.613	0.361	VALID
12	117	497	13394	40.70	258.80	5235.87	0.561	0.361	VALID
13	73	215	8094	37.37	-101.47	5235.87	-0.229	0.361	DROP
14	99	345	11269	18.30	154.60	5235.87	0.499	0.361	VALID
15	101	395	11696	54.97	357.07	5235.87	0.666	0.361	VALID
16	129	563	14578	8.30	95.60	5235.87	0.459	0.361	VALID
17	117	481	13241	24.70	105.80	5235.87	0.294	0.361	DROP
18	119	493	13505	20.97	145.27	5235.87	0.438	0.361	VALID
19	101	387	11591	46.97	252.07	5235.87	0.508	0.361	VALID
20	108	420	12425	31.20	300.20	5235.87	0.743	0.361	VALID
21	124	524	13891	11.47	-30.07	5235.87	-0.123	0.361	DROP
22	122	520	13898	23.87	201.47	5235.87	0.570	0.361	VALID
23	112	454	12735	35.87	161.13	5235.87	0.372	0.361	VALID
24	101	387	11591	46.97	252.07	5235.87	0.508	0.361	VALID
25	108	420	12425	31.20	300.20	5235.87	0.743	0.361	VALID
26	110	432	12532	28.67	182.67	5235.87	0.471	0.361	VALID
27	124	530	13939	17.47	17.93	5235.87	0.059	0.361	DROP
28	120	500	13555	20.00	83.00	5235.87	0.256	0.361	DROP
29	92	316	10570	33.87	241.47	5235.87	0.573	0.361	VALID
30	110	432	12532	28.67	182.67	5235.87	0.471	0.361	VALID

1
1
1
1
1
1
1
1
1
1
1
1
0
1
1
1
0
1
1
1
0
1
1
1
1
0
0
1
1
0
1
25

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas untuk Nomor Butir 1
Variabel X (*Self-Efficacy*)

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 3368
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 383350
3. Kolom Σx_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 383350 - \frac{3368^2}{30} = 5235.87$
4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 122
5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 5^2 + 4^2 + 4^2 + 4^2 + 5^2 + 5^2 \dots + 4^2$
 $= 520$
6. Kolom Σx^2 = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 520 - \frac{122^2}{30} = 23.87$
7. Kolom $\Sigma X.X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (5 \times 111) + (4 \times 122) + (4 \times 112) + (4 \times 105) + (5 \times 123) + (5 \times 117) \dots + (4 \times 96)$
 $= 13898$
8. Kolom $\Sigma x.x_t$ = $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 13898 - \frac{122 \times 3368}{30}$
 $= 201.47$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{201.47}{\sqrt{23.87 \times 5235.87}} = 0.56992$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Data Penelitian
Variabel X (*Self-Efficacy*)
Uji Coba

No. Resp	Nomor Butir																									Xt	Xt²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
1	5	2	4	5	2	5	5	5	2	4	5	4	2	1	3	3	5	5	5	5	5	5	2	2	2	93	8649	
2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	10816	
3	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	88	7744	
4	4	2	5	5	2	3	4	5	2	5	3	5	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	2	2	2	90	8100	
5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	104	10816	
6	5	3	5	4	3	3	5	4	3	4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	98	9604	
7	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	111	12321
8	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	105	11025	
9	5	1	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	1	4	1	100	10000	
10	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	115	13225	
11	4	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4	2	3	2	3	3	4	5	4	5	4	5	5	2	5	97	9409	
12	2	5	3	2	1	4	2	2	5	5	4	5	4	4	3	3	3	5	4	2	2	5	4	5	1	5	87	7569
13	4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	5	4	2	2	3	3	4	5	4	5	4	5	4	2	4	97	9409	
14	5	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	3	3	2	2	2	3	4	5	4	3	4	4	3	4	94	8836	
15	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	62	3844	
16	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	4	4	5	1	4	4	5	3	5	104	10816	
17	5	5	4	4	3	2	5	4	5	4	2	5	3	5	5	5	4	4	5	1	4	4	5	3	5	101	10201	
18	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	60	3600	
19	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	4	5	3	5	5	5	106	11236	
20	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4	107	11449	
21	3	4	3	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	4	4	4	101	10201
22	4	4	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	2	4	97	9409	
23	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	4	92	8464	
24	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	4	92	8464	
25	4	3	4	5	4	4	4	5	3	5	3	5	4	5	3	4	1	4	4	4	1	4	3	4	3	93	8649	
26	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	1	5	5	5	1	5	4	4	4	102	10404	
27	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	3	3	3	80	6400	
28	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	1	5	4	2	2	4	3	2	2	3	3	3	76	5776	
29	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	4	4	2	2	4	3	2	2	3	2	3	73	5329	
30	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	3	3	3	80	6400	
ΣX	122	110	116	129	92	113	122	129	110	125	112	117	99	107	119	119	104	109	122	112	101	108	110	92	110	2809	268165	
ΣX²	520	432	470	571	316	453	520	571	432	535	446	497	345	425	495	493	408	427	520	454	387	420	432	316	432			
ΣX□.Xt	11627	10470	11086	12210	8872	10810	11627	12210	10470	11843	10717	11223	9430	10301	11302	11319	10005	10476	11627	10635	9714	10379	10470	8872	10470			
Σx□²	23.867	28.667	21.47	16.3	33.87	27.37	23.87	16.3	28.67	14.17	27.87	40.7	18.3	43.37	22.97	20.97	47.47	30.97	23.87	35.87	47	31.2	28.67	33.9	28.667			
Σx.xt	203.73	170.33	224.5	131.3	257.7	229.4	203.7	131.3	170.3	138.8	230.1	267.9	160	282.2	159.6	176.6	267.1	270	203.7	148.1	257	266.6	170.3	258	170.33			
Σxt²	5149	5182.7	5183	5183	5183	5183	5183	5183	5183	5183	5183	5183	5183	5183	5183	5183	5183	5183	5183	5183	5183	5183	5183	5183	5182.7			
Fhitung	0.7956	0.9556	0.716	0.543	1.129	0.912	0.796	0.543	0.956	0.472	0.929	1.357	0.61	1.446	0.766	0.699	1.582	1.032	0.796	1.196	1.57	1.04	0.956	1.13	0.9556			
Ftabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.36	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.36	0.361	0.361	0.36	0.361			
Hasil	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid			

DATA HASIL UJI COBA RELIABILITAS VARIABEL X1
EFIKASI DIRI (*SELF-EFFICACY*)

No.	Varians
1	0.80
2	0.96
3	0.72
4	0.54
5	1.13
6	0.91
7	0.80
8	0.54
9	0.96
10	0.47
11	0.91
12	1.36
13	0.61
14	1.83
15	0.28
16	0.70
17	1.57
18	1.04
19	0.80
20	1.20
21	1.57
22	1.04
23	0.96
24	1.13
25	0.95556
Σ	23.75

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{520 - \frac{122^2}{30}}{30} = 503.46$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{268386 - \frac{2810^2}{30}}{30} = 172.76$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$$= \frac{25}{25-1} \left(1 - \frac{23.75}{172.8} \right)$$

$$= 0.898$$

Data Penelitian
Variabel X (Self-Efficacy)
FINAL

Nomor Butir																									Xt	Xt²
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	111	12321
5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	113	12769
4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	113	12769
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	114	12996
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	114	12996
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	3	5	3	4	4	5	4	4	5	103	10609
5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	109	11881
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	111	12321
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	5	110	12100
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	112	12544
5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	104	10816
3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	105	11025
3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	104	10816
5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	108	11664
4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	102	10404
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	108	11664
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	109	11881
4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	108	11664
5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	100	10000
5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	102	10404
5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	101	10201
4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	104	10816
5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	108	11664
5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	2	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	100	10000
4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	108	11664
4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	3	5	4	3	4	3	5	3	5	3	5	5	4	3	5	104	10816
4	5	4	3	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	104	10816
5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	107	11449
5	5	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	107	11449
4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	5	104	10816
5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	105	11025
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	102	10404
5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	100	10000
4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	106	11236
4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	105	11025

3	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	104	10816
5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	4	5	5	3	104	10816
5	4	4	1	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	2	4	3	5	5	3	4	4	4	4	101	10201
4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	101	10201
4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	5	5	4	5	102	10404
3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	102	10404
4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	106	11236
5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	106	11236
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3	3	3	4	100	10000
4	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	106	11236
4	4	4	5	3	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	95	9025
3	5	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	97	9409
4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	105	11025
5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	106	11236
3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	103	10609
5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	4	5	4	97	9409
224	229	209	189	215	222	224	208	218	234	208	221	223	201	216	205	221	216	212	204	200	209	218	209	225	5360	564288
1008	1043	881	739	929	986	1010	866	958	1088	870	979	1003	825	928	863	977	936	910	838	816	877	954	883	1015		

DATA KINERJA KARYAWAN BULAN SEPTEMBER 2012
VARIABEL Y (KINERJA)

No. Urut Karyawan	Nama Karyawan	Hasil Kerja			Skor Total	Predikat
		Kualitas Hasil Kerja	Kualitas Hasil Kerja	Ketepatan Waktu		
1	Widya	200	120	120	440	Diatas Standar
2	Irawan	200	120	150	470	Jauh Diatas Standar
3	Fajar	200	150	120	470	Jauh Diatas Standar
4	Dendi	200	150	150	500	Jauh Diatas Standar
5	Arni Dariani	200	150	90	440	Diatas Standar
6	Anggi	160	150	120	430	Diatas Standar
7	Syeilla	200	120	120	440	Diatas Standar
8	Rizal	200	150	150	500	Jauh Diatas Standar
9	Rendy	160	150	120	430	Diatas Standar
10	April	160	120	120	400	Diatas Standar
11	Rini Restyani	200	120	90	410	Diatas Standar
12	Eko Handoko	200	150	150	500	Jauh Diatas Standar
13	Yuniar	160	120	120	400	Diatas Standar
14	Irma Nurlita	160	150	120	430	Diatas Standar
15	Nurul Amanah	160	150	150	460	Jauh Diatas Standar
16	Jefri	200	120	150	470	Jauh Diatas Standar
17	Riski Ahmad	200	150	90	440	Diatas Standar
18	Indra	120	120	120	360	Sesuai Standar
19	Fatmawati	160	90	120	370	Sesuai Standar
20	Sumiatun	120	120	120	360	Sesuai Standar
21	Siswanto	160	120	120	400	Diatas Standar
22	Farid	160	150	90	400	Diatas Standar
23	Burhanudin	160	120	150	430	Diatas Standar
24	Siswoyo	160	120	120	400	Diatas Standar
25	Anisa	200	120	90	410	Diatas Standar
26	Ningrum	200	120	90	410	Diatas Standar
27	Riki	160	120	90	370	Sesuai Standar
28	Puji	160	120	120	400	Diatas Standar
29	Jasman	200	120	90	410	Diatas Standar
30	Ikhsan	160	120	150	430	Diatas Standar
31	Saputra	160	150	90	400	Diatas Standar
32	Zulkifli	200	120	120	440	Diatas Standar
33	Karyo	160	120	120	400	Diatas Standar
34	Danu	200	120	120	440	Diatas Standar
35	Edi Santoso	200	120	90	410	Diatas Standar
36	Syahroni	200	120	90	410	Diatas Standar
37	Eli	200	120	60	380	Sesuai Standar
38	Panji	200	150	90	440	Diatas Standar
39	Jeffri	160	150	90	400	Diatas Standar
40	Rismania	160	90	120	370	Sesuai Standar
41	Dwi	160	150	90	400	Diatas Standar
42	Yeremia	160	150	150	460	Jauh Diatas Standar
43	Agus	200	150	90	440	Diatas Standar
44	Wahyu	160	120	90	370	Sesuai Standar
45	Santoso	160	150	90	400	Diatas Standar
46	Ridwan	200	120	90	410	Diatas Standar
47	Sri Rahayu	160	90	90	340	Sesuai Standar
48	Hendri	160	150	120	430	Diatas Standar
49	M. Hillal	160	150	120	430	Diatas Standar
50	Aditya	200	150	150	500	Jauh Diatas Standar
51	Arya	160	150	150	460	Jauh Diatas Standar
Σ					21510	

SKOR DATA MENTAH
VARIABEL X (EFIKASI DIRI)
DAN VARIABEL Y (KINERJA)

NO	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	111	440
2	113	470
3	113	470
4	114	500
5	114	440
6	103	430
7	109	440
8	111	500
9	110	430
10	112	400
11	104	410
12	105	500
13	104	400
14	108	430
15	102	460
16	108	470
17	109	440
18	108	360
19	100	370
20	102	360
21	101	400
22	104	400
23	108	430
24	100	400
25	108	410
26	104	410
27	104	370
28	107	400
29	107	410
30	104	430
31	105	400
32	102	440
33	100	400
34	106	440
35	105	410
36	104	410
37	104	380
38	101	440
39	101	400
40	102	370
41	102	400
42	106	460
43	106	440
44	100	370
45	106	400
46	95	410
47	97	340
48	105	430
49	106	430
50	103	500
51	97	460
Σ	5360	21510

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X (Efikasi Diri)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 114 - 95 \\ &= 19\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

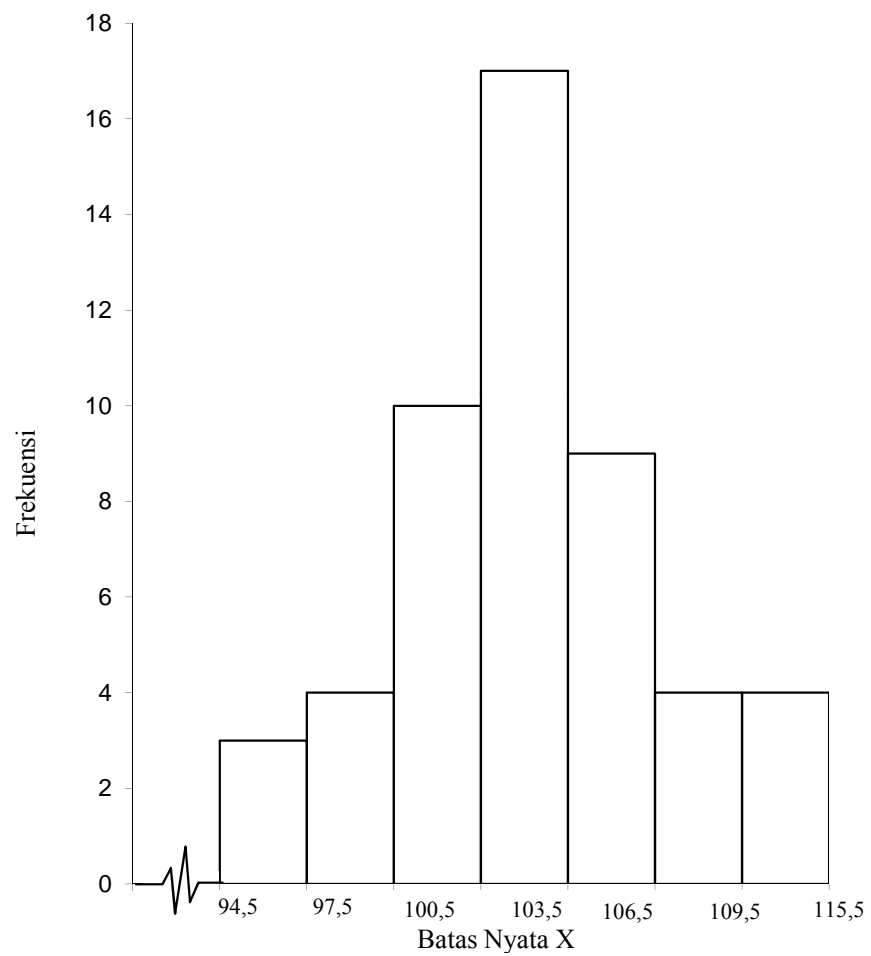
$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 51 \\ &= 1 + (3,3) 1,7075 \\ &= 1 + 5,63 \\ &= 6,63 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

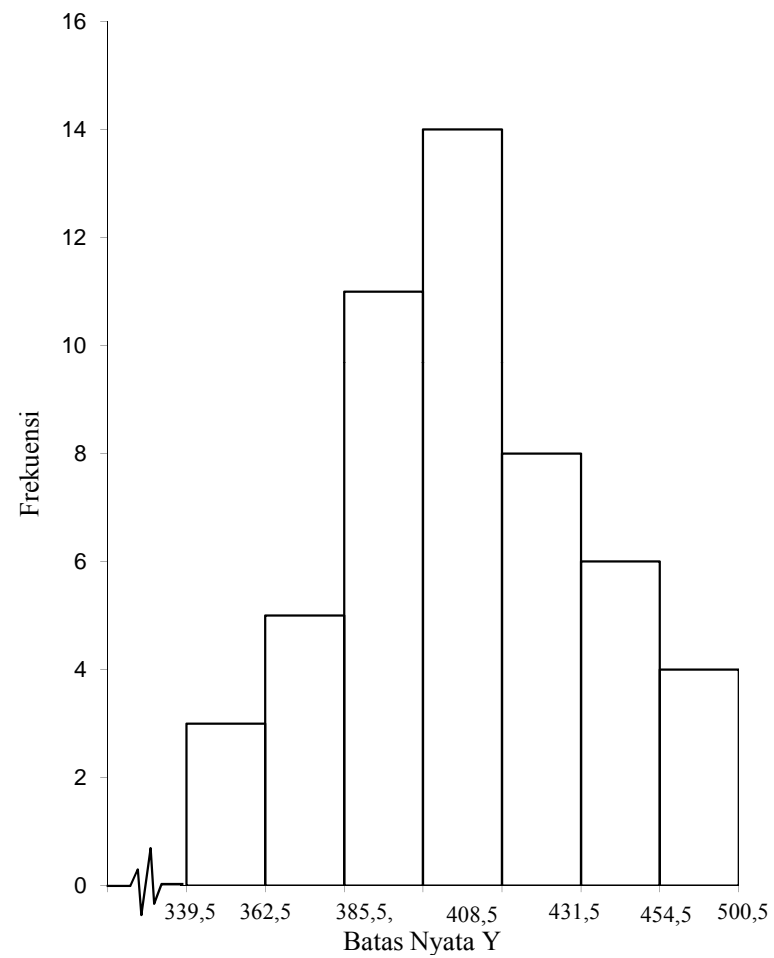
$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{19}{7} = 2.71429 \text{ (ditetapkan menjadi } 3 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
95 - 97	94.5	97.5	3	5.9%
98 - 100	97.5	100.5	4	7.8%
101 - 103	100.5	103.5	10	19.6%
104 - 106	103.5	106.5	17	33.3%
107 - 109	106.5	109.5	9	17.6%
110 - 112	109.5	112.5	4	7.8%
113 - 115	112.5	115.5	4	7.8%
Jumlah			51	100%

**Grafik Histogram
Variabel X**



**Grafik Histogram
Variabel Y**



**Tabel Perhitungan Rata-rata,
Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y**

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	111	440	5.90	18.24	34.83	332.53
2	113	470	7.90	48.24	62.44	2326.64
3	113	470	7.90	48.24	62.44	2326.64
4	114	500	8.90	78.24	79.24	6120.76
5	114	440	8.90	18.24	79.24	332.53
6	103	430	-2.10	8.24	4.40	67.82
7	109	440	3.90	18.24	15.23	332.53
8	111	500	5.90	78.24	34.83	6120.76
9	110	430	4.90	8.24	24.03	67.82
10	112	400	6.90	-21.76	47.64	473.70
11	104	410	-1.10	-11.76	1.21	138.41
12	105	500	-0.10	78.24	0.01	6120.76
13	104	400	-1.10	-21.76	1.21	473.70
14	108	430	2.90	8.24	8.42	67.82
15	102	460	-3.10	38.24	9.60	1461.94
16	108	470	2.90	48.24	8.42	2326.64
17	109	440	3.90	18.24	15.23	332.53
18	108	360	2.90	-61.76	8.42	3814.88
19	100	370	-5.10	-51.76	25.99	2679.58
20	102	360	-3.10	-61.76	9.60	3814.88
21	101	400	-4.10	-21.76	16.79	473.70
22	104	400	-1.10	-21.76	1.21	473.70
23	108	430	2.90	8.24	8.42	67.82
24	100	400	-5.10	-21.76	25.99	473.70
25	108	410	2.90	-11.76	8.42	138.41
26	104	410	-1.10	-11.76	1.21	138.41
27	104	370	-1.10	-51.76	1.21	2679.58
28	107	400	1.90	-21.76	3.62	473.70
29	107	410	1.90	-11.76	3.62	138.41
30	104	430	-1.10	8.24	1.21	67.82
31	105	400	-0.10	-21.76	0.01	473.70
32	102	440	-3.10	18.24	9.60	332.53
33	100	400	-5.10	-21.76	25.99	473.70
34	106	440	0.90	18.24	0.81	332.53
35	105	410	-0.10	-11.76	0.01	138.41
36	104	410	-1.10	-11.76	1.21	138.41
37	104	380	-1.10	-41.76	1.21	1744.29
38	101	440	-4.10	18.24	16.79	332.53
39	101	400	-4.10	-21.76	16.79	473.70
40	102	370	-3.10	-51.76	9.60	2679.58
41	102	400	-3.10	-21.76	9.60	473.70
42	106	460	0.90	38.24	0.81	1461.94
43	106	440	0.90	18.24	0.81	332.53
44	100	370	-5.10	-51.76	25.99	2679.58
45	106	400	0.90	-21.76	0.81	473.70
46	95	410	-10.10	-11.76	101.97	138.41
47	97	340	-8.10	-81.76	65.58	6685.47
48	105	430	-0.10	8.24	0.01	67.82
49	106	430	0.90	8.24	0.81	67.82
50	103	500	-2.10	78.24	4.40	6120.76
51	97	460	-8.10	38.24	65.58	1461.94
Jumlah	5360	21510			962.51	71941.176
\bar{X}	105.0980392		\bar{Y}	421.7647059		
S^2	17.87274125		S^2	1409.611303		
SD	4.227616498		SD	37.54479063		

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X²	Y²	XY
1	1	1	95	410	9025	168100	38950
2	2	2	97	340	9409	115600	32980
3			97	460	9409	211600	44620
4	3	4	100	370	10000	136900	37000
5			100	400	10000	160000	40000
6			100	400	10000	160000	40000
7			100	370	10000	136900	37000
8	4	3	101	400	10201	160000	40400
9			101	440	10201	193600	44440
10			101	400	10201	160000	40400
11	5	5	102	460	10404	211600	46920
12			102	360	10404	129600	36720
13			102	440	10404	193600	44880
14			102	370	10404	136900	37740
15			102	400	10404	160000	40800
16	6	2	103	430	10609	184900	44290
17			103	500	10609	250000	51500
18	7	8	104	410	10816	168100	42640
19			104	400	10816	160000	41600
20			104	400	10816	160000	41600
21			104	410	10816	168100	42640
22			104	370	10816	136900	38480
23			104	430	10816	184900	44720
24			104	410	10816	168100	42640
25			104	380	10816	144400	39520
26	8	4	105	500	11025	250000	52500
27			105	400	11025	160000	42000
28			105	410	11025	168100	43050
29			105	430	11025	184900	45150
30	9	5	106	440	11236	193600	46640
31			106	460	11236	211600	48760
32			106	440	11236	193600	46640
33			106	400	11236	160000	42400
34			106	430	11236	184900	45580
35	10	2	107	400	11449	160000	42800
36			107	410	11449	168100	43870
37	11	5	108	430	11664	184900	46440
38			108	470	11664	220900	50760
39			108	360	11664	129600	38880
40			108	430	11664	184900	46440
41			108	410	11664	168100	44280
42	12	2	109	440	11881	193600	47960
43			109	440	11881	193600	47960
44	13	1	110	430	12100	184900	47300
45	14	2	111	440	12321	193600	48840
46			111	500	12321	250000	55500
47	15	1	112	400	12544	160000	44800
48	16	2	113	470	12769	220900	53110
49			113	470	12769	220900	53110
50	17	2	114	500	12996	250000	57000
51			114	440	12996	193600	50160
Jumlah	17	51	5360	21510	564288	9144100	2264410

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Variabel Y

Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{5360}{51} \\ &= 105.10\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{21510}{51} \\ &= 421.76\end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1} \\ &= \frac{962.51}{50} \\ &= 19.250\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{n - 1} \\ &= \frac{71941.18}{50} \\ &= 1438.824\end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{19.250} \\ &= 4.388\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{1438.824} \\ &= 37.932\end{aligned}$$

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

n	=	51
ΣX	=	5360
ΣX^2	=	564288
ΣY	=	21510
ΣY^2	=	9144100
ΣXY	=	2264410

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{21510 \cdot 564288 - 5360 \cdot 2264410}{51 \cdot 564288 - 5360^2} \\ &= \frac{12137834880 - 12137237600}{28778688 - 28729600} \\ &= \frac{597280}{49088} \\ &= 12.16754 \end{aligned}$$

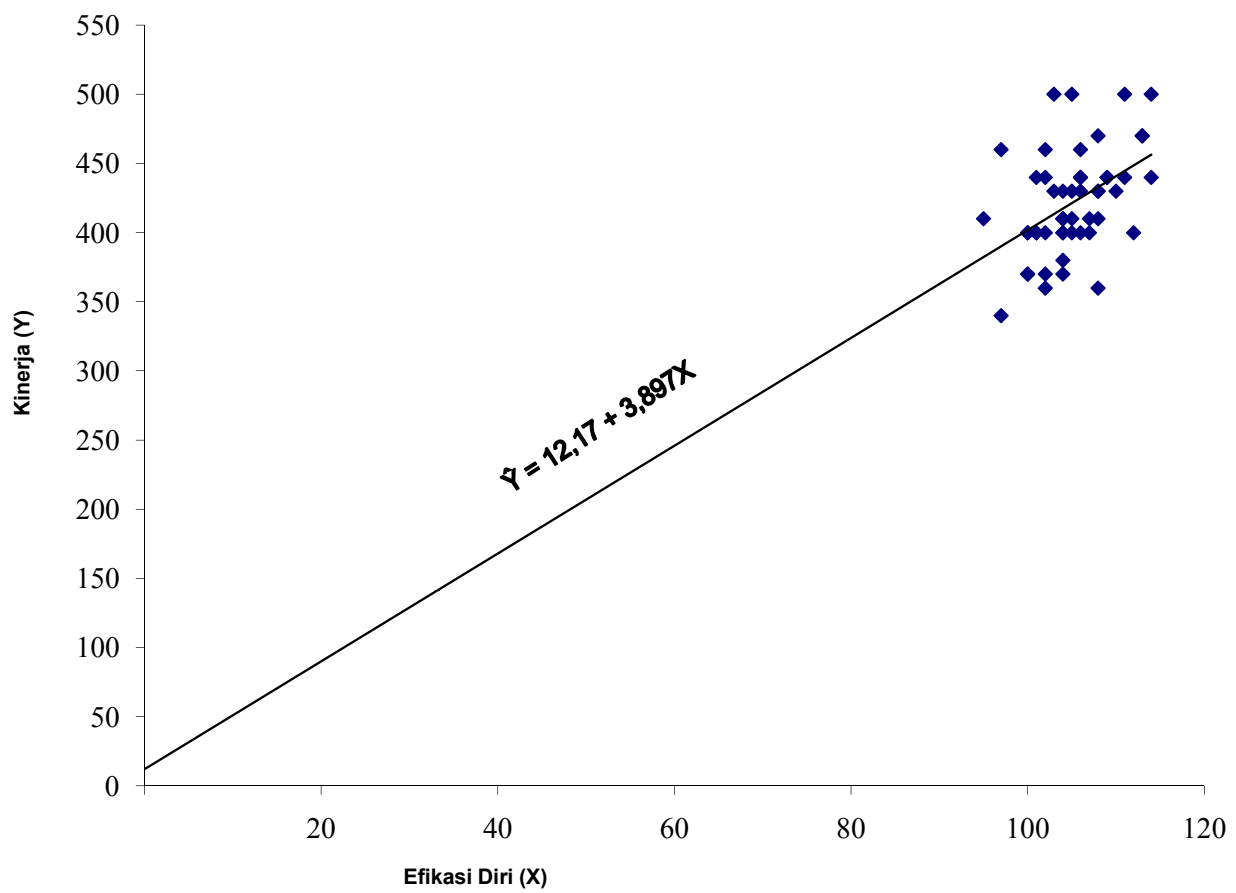
$$\begin{aligned} b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{51 \cdot 2264410 - 5360 \cdot 21510}{51 \cdot 564288 - 5360^2} \\ &= \frac{115484910 - 115293600}{28778688 - 28729600} \\ &= \frac{191310}{49088} \\ &= 3.897287 \end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = 12.17 + 3.897 X$$

Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$

n	X	$\hat{Y} = 12.17 + 3.897 X$				\hat{Y}
1	95	12.17	+	3.897	95	382.410
2	97	12.17	+	3.897	97	390.204
3	97	12.17	+	3.897	97	390.204
4	100	12.17	+	3.897	100	401.896
5	100	12.17	+	3.897	100	401.896
6	100	12.17	+	3.897	100	401.896
7	100	12.17	+	3.897	100	401.896
8	101	12.17	+	3.897	101	405.793
9	101	12.17	+	3.897	101	405.793
10	101	12.17	+	3.897	101	405.793
11	102	12.17	+	3.897	102	409.691
12	102	12.17	+	3.897	102	409.691
13	102	12.17	+	3.897	102	409.691
14	102	12.17	+	3.897	102	409.691
15	102	12.17	+	3.897	102	409.691
16	103	12.17	+	3.897	103	413.588
17	103	12.17	+	3.897	103	413.588
18	104	12.17	+	3.897	104	417.485
19	104	12.17	+	3.897	104	417.485
20	104	12.17	+	3.897	104	417.485
21	104	12.17	+	3.897	104	417.485
22	104	12.17	+	3.897	104	417.485
23	104	12.17	+	3.897	104	417.485
24	104	12.17	+	3.897	104	417.485
25	104	12.17	+	3.897	104	417.485
26	105	12.17	+	3.897	105	421.383
27	105	12.17	+	3.897	105	421.383
28	105	12.17	+	3.897	105	421.383
29	105	12.17	+	3.897	105	421.383
30	106	12.17	+	3.897	106	425.280
31	106	12.17	+	3.897	106	425.280
32	106	12.17	+	3.897	106	425.280
33	106	12.17	+	3.897	106	425.280
34	106	12.17	+	3.897	106	425.280
35	107	12.17	+	3.897	107	429.177
36	107	12.17	+	3.897	107	429.177
37	108	12.17	+	3.897	108	433.074
38	108	12.17	+	3.897	108	433.074
39	108	12.17	+	3.897	108	433.074
40	108	12.17	+	3.897	108	433.074
41	108	12.17	+	3.897	108	433.074
42	109	12.17	+	3.897	109	436.972
43	109	12.17	+	3.897	109	436.972
44	110	12.17	+	3.897	110	440.869
45	111	12.17	+	3.897	111	444.766
46	111	12.17	+	3.897	111	444.766
47	112	12.17	+	3.897	112	448.664
48	113	12.17	+	3.897	113	452.561
49	113	12.17	+	3.897	113	452.561
50	114	12.17	+	3.897	114	456.458
51	114	12.17	+	3.897	114	456.458

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\hat{Y} = 12.17 + 3.897 X$$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	95	410	382.4098	27.5902	27.5902	761.2217
2	97	340	390.2043	-50.2043	-50.2043	2520.4744
3	97	460	390.2043	69.7957	69.7957	4871.4360
4	100	370	401.8962	-31.8962	-31.8962	1017.3667
5	100	400	401.8962	-1.8962	-1.8962	3.5955
6	100	400	401.8962	-1.8962	-1.8962	3.5955
7	100	370	401.8962	-31.8962	-31.8962	1017.3667
8	101	400	405.7935	-5.7935	-5.7935	33.5643
9	101	440	405.7935	34.2065	34.2065	1170.0865
10	101	400	405.7935	-5.7935	-5.7935	33.5643
11	102	460	409.6908	50.3092	50.3092	2531.0197
12	102	360	409.6908	-49.6908	-49.6908	2469.1716
13	102	440	409.6908	30.3092	30.3092	918.6501
14	102	370	409.6908	-39.6908	-39.6908	1575.3564
15	102	400	409.6908	-9.6908	-9.6908	93.9108
16	103	430	413.5880	16.4120	16.4120	269.3522
17	103	500	413.5880	86.4120	86.4120	7467.0258
18	104	410	417.4853	-7.4853	-7.4853	56.0302
19	104	400	417.4853	-17.4853	-17.4853	305.7369
20	104	400	417.4853	-17.4853	-17.4853	305.7369
21	104	410	417.4853	-7.4853	-7.4853	56.0302
22	104	370	417.4853	-47.4853	-47.4853	2254.8568
23	104	430	417.4853	12.5147	12.5147	156.6169
24	104	410	417.4853	-7.4853	-7.4853	56.0302
25	104	380	417.4853	-37.4853	-37.4853	1405.1501
26	105	500	421.3826	78.6174	78.6174	6180.6926
27	105	400	421.3826	-21.3826	-21.3826	457.2164
28	105	410	421.3826	-11.3826	-11.3826	129.5640
29	105	430	421.3826	8.6174	8.6174	74.2593
30	106	440	425.2799	14.7201	14.7201	216.6812
31	106	460	425.2799	34.7201	34.7201	1205.4850
32	106	440	425.2799	14.7201	14.7201	216.6812
33	106	400	425.2799	-25.2799	-25.2799	639.0736
34	106	430	425.2799	4.7201	4.7201	22.2793
35	107	400	429.1772	-29.1772	-29.1772	851.3085
36	107	410	429.1772	-19.1772	-19.1772	367.7647
37	108	430	433.0745	-3.0745	-3.0745	9.4524
38	108	470	433.0745	36.9255	36.9255	1363.4941
39	108	360	433.0745	-73.0745	-73.0745	5339.8794
40	108	430	433.0745	-3.0745	-3.0745	9.4524
41	108	410	433.0745	-23.0745	-23.0745	532.4316
42	109	440	436.9718	3.0282	3.0282	9.1702
43	109	440	436.9718	3.0282	3.0282	9.1702
44	110	430	440.8691	-10.8691	-10.8691	118.1363

45	111	440	444.7663	-4.7663	-4.7663	22.7180
46	111	500	444.7663	55.2337	55.2337	3050.7574
47	112	400	448.6636	-48.6636	-48.6636	2368.1484
48	113	470	452.5609	17.4391	17.4391	304.1218
49	113	470	452.5609	17.4391	17.4391	304.1218
50	114	500	456.4582	43.5418	43.5418	1895.8886
51	114	440	456.4582	-16.4582	-16.4582	270.8723
Jumlah	5360	21510				57321.7670
$\overline{Y - \hat{Y}}$	0					
S^2	1146.435					
Sim. Baku	33.85905					

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku
 $\hat{Y} = 12.17 + 3.897 X$

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Rata-rat } \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\sum(Y - \hat{Y})}{n} \\
 &= \frac{0.00}{51} \\
 &= 0.0000
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{ Varians } S^2 &= \frac{\sum\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\
 &= \frac{57321.767}{50} \\
 &= 1146.435
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Simpangan Baku } &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{1146.435} \\
 &= 33.8591
 \end{aligned}$$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X
 $\hat{Y} = 12.17 + 3.897 X$

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \bar{\hat{Y}})$ (Xi - \bar{Xi})	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-73.0745	-73.0745	-2.1582	0.4842	0.0158	0.0196	0.004
2	-50.2043	-50.2043	-1.4827	0.4306	0.0694	0.0392	0.030
3	-49.6908	-49.6908	-1.4676	0.4279	0.0721	0.0588	0.013
4	-48.6636	-48.6636	-1.4372	0.4236	0.0764	0.0784	0.002
5	-47.4853	-47.4853	-1.4024	0.4192	0.0808	0.0980	0.017
6	-39.6908	-39.6908	-1.1722	0.3790	0.1210	0.1176	0.003
7	-37.4853	-37.4853	-1.1071	0.3643	0.1357	0.1373	0.002
8	-31.8962	-31.8962	-0.9420	0.3264	0.1736	0.1569	0.017
9	-31.8962	-31.8962	-0.9420	0.3264	0.1736	0.1765	0.003
10	-29.1772	-29.1772	-0.8617	0.3051	0.1949	0.1961	0.001
11	-25.2799	-25.2799	-0.7466	0.2704	0.2296	0.2157	0.014
12	-23.0745	-23.0745	-0.6815	0.2518	0.2482	0.2353	0.013
13	-21.3826	-21.3826	-0.6315	0.2357	0.2643	0.2549	0.009
14	-19.1772	-19.1772	-0.5664	0.2123	0.2877	0.2745	0.013
15	-17.4853	-17.4853	-0.5164	0.1950	0.3050	0.2941	0.011
16	-17.4853	-17.4853	-0.5164	0.1950	0.3050	0.3137	0.009
17	-16.4582	-16.4582	-0.4861	0.1844	0.3156	0.3333	0.018
18	-11.3826	-11.3826	-0.3362	0.1293	0.3707	0.3529	0.018
19	-10.8691	-10.8691	-0.3210	0.1255	0.3745	0.3725	0.002
20	-9.6908	-9.6908	-0.2862	0.1103	0.3897	0.3922	0.002
21	-7.4853	-7.4853	-0.2211	0.0871	0.4129	0.4118	0.001
22	-7.4853	-7.4853	-0.2211	0.0871	0.4129	0.4314	0.018
23	-7.4853	-7.4853	-0.2211	0.0871	0.4129	0.4510	0.038
24	-5.7935	-5.7935	-0.1711	0.0675	0.4325	0.4706	0.038
25	-5.7935	-5.7935	-0.1711	0.0675	0.4325	0.4902	0.058
26	-4.7663	-4.7663	-0.1408	0.0557	0.4443	0.5098	0.066
27	-3.0745	-3.0745	-0.0908	0.0359	0.4641	0.5294	0.065
28	-3.0745	-3.0745	-0.0908	0.0359	0.4641	0.5490	0.085
29	-1.8962	-1.8962	-0.0560	0.0199	0.4801	0.5686	0.089
30	-1.8962	-1.8962	-0.0560	0.0199	0.4801	0.5882	0.108
31	3.0282	3.0282	0.0894	0.0319	0.5319	0.6078	0.076
32	3.0282	3.0282	0.0894	0.0319	0.5319	0.6275	0.096
33	4.7201	4.7201	0.1394	0.0517	0.5517	0.6471	0.095
34	8.6174	8.6174	0.2545	0.0987	0.5987	0.6667	0.068
35	12.5147	12.5147	0.3696	0.1406	0.6406	0.6863	0.046
36	14.7201	14.7201	0.4347	0.1664	0.6664	0.7059	0.039
37	14.7201	14.7201	0.4347	0.1664	0.6664	0.7255	0.059

38	16.4120	16.4120	0.4847	0.1844	0.6844	0.7451	0.061
39	17.4391	17.4391	0.5150	0.1950	0.6950	0.7647	0.070
40	17.4391	17.4391	0.5150	0.1950	0.6950	0.7843	0.089
41	27.5902	27.5902	0.8149	0.2910	0.7910	0.8039	0.013
42	30.3092	30.3092	0.8952	0.3133	0.8133	0.8235	0.010
43	34.2065	34.2065	1.0103	0.3438	0.8438	0.8431	0.001
44	34.7201	34.7201	1.0254	0.3461	0.8461	0.8627	0.017
45	36.9255	36.9255	1.0906	0.3621	0.8621	0.8824	0.020
46	43.5418	43.5418	1.2860	0.3997	0.8997	0.9020	0.002
47	50.3092	50.3092	1.4858	0.4306	0.9306	0.9216	0.009
48	55.2337	55.2337	1.6313	0.4484	0.9484	0.9412	0.007
49	69.7957	69.7957	2.0614	0.4803	0.9803	0.9608	0.020
50	78.6174	78.6174	2.3219	0.4898	0.9898	0.9804	0.009
51	86.4120	86.4120	2.5521	0.4946	0.9946	1.0000	0.005

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.108 , L_{tabel} untuk $n = 51$

dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,124. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\hat{Y} = 12.17 + 3.897 X$$

1. Kolom \hat{Y}

$$\hat{Y} = 12.17 + 3.897 X$$

$$= 12.17 + 3.897 [95] = 382.41$$
2. Kolom $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 410 - 382.41 = 27.59$$
3. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$

$$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = 27.59 - 0.0000 = 27.59$$
4. Kolom $[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$

$$= 27.59^2 = 761.22$$
5. Kolom $Y - \hat{Y}$ atau (X_i) yang sudah diurutkan dari data terkecil
6. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ atau $(X_i - \bar{X}_i)$ yang sudah diurutkan dari data terkecil
7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-73.07}{33.86} = -2.1582$$
8. Kolom Z_t
 Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 2,52;
 pada sumbu menurun cari angka 2,5; lalu pada sumbu mendatar
 angka 2 Diperoleh nilai $Z_t = 0.4842$
9. Kolom $F(z_i)$
 $F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$
 $Z_i = -2,52$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4941 = 0.0158$
10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{51} = 0.020$$
11. Kolom $[F(z_i) - S(Z_i)]$
 Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$

$$= [0.016 - 0.020] = 0.004$$

Perhitungan Uji Kelinearan Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} \text{JK (G)} &= \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 39694.167 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK (TC)} &= \text{JK (S)} - \text{JK(G)} \\ &= 57321.767 - 39694.167 \\ &= 17627.600 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 17 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 15 \\ dk_{(G)} &= n - k = 34 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(TC)} &= \frac{17627.60}{15} = 1175.17 \\ \text{RJK}_{(G)} &= \frac{39694.17}{34} = 1167.48 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{\text{RJK}_{(TC)}}{\text{RJK}_{(G)}} = \frac{1175.17}{1167.48} = 1.01$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1.01$, dan $F_{tabel(0,05;15/34)} = 1.95$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Perhitungan JK (G)

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk ²	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$		$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$
1	1	1	95	410	168100	38950					
2	2	2	97	340	115600	32980	327200	800	640000	320000.00	7200.00
3			97	460	211600	44620					
4	3	4	100	370	136900	37000	593800	1540	2371600	592900.00	900.00
5			100	400	160000	40000					
6			100	400	160000	40000					
7			100	370	136900	37000					
8	4	3	101	400	160000	40400	513600	1240	1537600	512533.33	1066.67
9			101	440	193600	44440					
10			101	400	160000	40400					
11	5	5	102	460	211600	46920	831700	2030	4120900	824180.00	7520.00
12			102	360	129600	36720					
13			102	440	193600	44880					
14			102	370	136900	37740					
15			102	400	160000	40800					
16	6	2	103	430	184900	44290	434900	930	864900	432450.00	2450.00
17			103	500	250000	51500					
18	7	8	104	410	168100	42640	1290500	3210	10304100	1288012.50	2487.50
19			104	400	160000	41600					
20			104	400	160000	41600					
21			104	410	168100	42640					
22			104	370	136900	38480					
23			104	430	184900	44720					
24			104	410	168100	42640					
25			104	380	144400	39520					
26	8	4	105	500	250000	52500	763000	1740	3027600	756900.00	6100.00
27			105	400	160000	42000					
28			105	410	168100	43050					
29			105	430	184900	45150					
30	9	5	106	440	193600	46640	943700	2170	4708900	941780.00	1920.00
31			106	460	211600	48760					
32			106	440	193600	46640					
33			106	400	160000	42400					
34			106	430	184900	45580					
35	10	2	107	400	160000	42800	328100	810	656100	328050.00	50.00
36			107	410	168100	43870					
37	11	5	108	430	184900	46440	888400	2100	4410000	882000.00	6400.00
38			108	470	220900	50760					
39			108	360	129600	38880					
40			108	430	184900	46440					
41			108	410	168100	44280					
42	12	2	109	440	193600	47960	387200	880	774400	387200.00	0.00
43			109	440	193600	47960					
44	13	1	110	430	184900	47300					
45	14	2	111	440	193600	48840	443600	940	883600	441800.00	1800.00
46			111	500	250000	55500					
47	15	1	112	400	160000	44800					
48	16	2	113	470	220900	53110	441800	940	883600	441800.00	0.00
49			113	470	220900	53110					
50	17	2	114	500	250000	57000	443600	940	883600	441800.00	1800.00
51			114	440	193600	50160					
Σ	17	51	5360	21510	9144100	2264410	8631100	20270	36066900	8591405.83	39694.17

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Fo > Ft Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	JK (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	51	9144100.00			
Regresi (a)	1	9072158.82			
Regresi (b/a)	1	14619.41	14619.41	12.50	4.04
Sisa	49	57321.77	1169.83		
Tuna Cocok	15	17627.60	1175.17	1.01	1.95
Galat Kekeliruan	34	39694.17	1167.48		

Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment

Diketahui

n	=	51
ΣX	=	5360
ΣX^2	=	564288
ΣY	=	21510
ΣY^2	=	9144100
ΣXY	=	2264410

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 r_{XY} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \sqrt{\frac{51 \cdot 2264410 - \{5360\} \cdot \{21510\}}{\{51 \cdot 564288 - 5360^2\} \cdot \{51 \cdot 9144100 - 21510^2\}}} \\
 &= \sqrt{\frac{115484910}{49088} \cdot \frac{115293600}{3669000}} \\
 &= \frac{191310}{424386.465} \\
 &= 0.451
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.451$ karena $\rho > 0$,
 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif
 antara variabel X terhadap variabel Y.

Perhitungan Uji Signifikansi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned} t_h &= \frac{\sqrt{r \cdot n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}} \\ &= \frac{0.451 \sqrt{49}}{\sqrt{1 - 0.203}} \\ &= \frac{0.451 \cdot 7}{\sqrt{0.797}} \\ &= \frac{3.156}{0.89263} \\ &= 3.54 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (51 - 2) = 49$ sebesar 1,68

Kriteria pengujian :

H_0 : ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

H_0 : diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} \{3.54\} > t_{\text{tabel}} (1,68)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= 0.451^2 \times 100\% \\ &= 0.2032 \times 100\% \\ &= 20.32\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Kinerja ditentukan oleh Efikasi diri (*Self-efficacy*) sebesar 20.32%

Data Indikator
Efikasi Diri (*Self-efficacy*)

No.	Dimensi	Indikator	No. Item	Skor	Jml Item	Total	Mean	Persentase
1	Besarnya (<i>Magnitude</i>)	Tingkat kesulitan	1	224	3	643	214.33	14.29%
			9	218				
			14	201				
		Kesanggupan	3	209	2	421	210.50	14.04%
			19	212				
		Tingkat penyelesaian	11	208	3	649	216.33	14.43%
			15	216				
			25	225				
2	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Tidak mudah frustrasi	2	229	5	1115	223.00	14.87%
			5	215				
			10	234				
			12	221				
			18	216				
		Menyelesaikan masalah	17	221	2	430	215.00	14.34%
			22	209				
3	Jangkauan (<i>generality</i>)	Menyelesaikan tugas pada situasi tertentu	4	189	5	1027	205.40	13.70%
			7	224				
			16	205				
			21	200				
			24	209				
		Luas situasi	6	222	5	1075	215.00	14.34%
			8	208				
			13	223				
			20	204				
			23	218				
		Total		5360	25	5360	1499.57	100.00%



Building
Future
Leaders

Lampiran 35

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220

Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926

PR IV : 4893982, BAUK : 4750930, RAAK : 4759081, BAPSI : 4752180 Bag. UHTP : Telp. 4893726,

Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486

Laman : www.unj.ac.id

100

Nomor : 2301/H39.12/PL/2012
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

17 April 2012

Yth. Dir. Umum dan SDM PT. ASABRI (Persero)
di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Yusnia Willyanti**
Nomor Registrasi : 8115087827
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **PT. ASABRI (Persero)**
Jl. Mayjen Sutoyo No. 11 Jakarta

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul
"Hubungan Antara Self Efficacy (Keyakinan Diri) Dengan Kinerja."

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Drs. Syarifullah
NIP 19570216 198403 1 001



PT ASABRI (PERSERO)
JAKARTA
Jalan Mayjen Sutoyo No.11 Jakarta 13630
Telepon (021) 8094135,8094140
Faksimile (021) 8012313
Email : asabri@asabri.co.id

Nomor : B/427 - AS/VII /2012
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Hal : Persetujuan Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan
Universitas Negeri Jakarta
Jalan Rawamangun Muka
di
Jakarta

1. Berdasarkan Surat Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Jakarta Nomor 2301/H39.12/PL/2012 tanggal 17 April 2012 hal Permohonan izin Penelitian untuk Skripsi.
2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, PT ASABRI (Persero) dapat menyetujui Permohonan Penelitian Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta sebagai berikut :
 - a. Nama : Yusnia Willyanti
 - b. Nomor Registrasi : 8115087827
 - c. Judul Penelitian : Hubungan Antara Self Efficacy (Keyakinan diri) dengan Kinerja.

dengan catatan bersedia mentaati ketentuan yang berlaku di PT ASABRI (Persero).

3. Adapun waktu yang disediakan untuk pelaksanaan Penelitian mulai tanggal 02 Juni 2012 sampai dengan 30 September 2012 di Divisi Personalia PT ASABRI (Persero).
4. Demikian untuk dapat dimaklumi.



Tembusan :

1. Direksi PT ASABRI (Persero).
2. Ka SPI PT ASABRI (Persero).

PROFIL PT ASABRI (PERSERO)

1. Latar Belakang Berdirinya PT ASABRI (PERSERO)

PT ASABRI (Persero) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang Asuransi Sosial bagi Anggota TNI/Polri dan PNS Dephan/Polri.

Latar belakang PT ASABRI (Persero) semula Prajurit TNI, Anggota Polri dan PNS Dephan/Polri menjadi Peserta Taspen (Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri) yang didirikan pada tanggal 17 April 1963 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1963. Namun dalam perjalanannya, keikutsertakan Prajurit TNI dan Anggota Polri dalam Taspen mempengaruhi penyelenggaraan Program Taspen, karena :

- a. Perbedaan Batas Usia Pensiun (BUP) bagi Prajurit TNI dan Anggota Polri yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1966 dengan PNS yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969.
- b. Sifat khas Prajurit TNI dan Polri memiliki risiko tinggi, banyak yang berhenti karena gugur atau tewas dalam melaksanakan tugas.
- c. Adanya kebijaksanaan pemerintah untuk mengurangi jumlah prajurit secara besar-besaran dalam rangka peremajaan yang dimulai pertengahan tahun 1971.
- d. Jumlah iuran yang terkumpul pada waktu itu tidak sebanding dengan

perkiraan klaim yang akan diajukan oleh para peserta.

Untuk menindaklanjuti hal-hal tersebut dan meningkatkan kesejahteraan Prajurit TNI, Anggota Polri dan PNS Dephan/Polri, maka Dephankam (saat itu) berprakarsa untuk mengelola premi sendiri dengan membentuk lembaga asuransi yang lebih sesuai, yaitu Perusahaan Umum Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (Perum ASABRI) yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1971 pada Tanggal 1 Agustus 1971, dan selanjutnya ditetapkan sebagai hari jadi ASABRI. Dalam perkembangannya untuk meningkatkan gerak usaha, maka berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 1991 bentuk usaha ASABRI dari Perusahaan Umum (Perum) dialihkan menjadi Perseroan Terbatas (PT) sehingga menjadi PT ASABRI (Persero). Modal dasar berdirinya perusahaan umum (Perum ASABRI) pada Tahun 1971 merupakan modal dasar sebagai penempatan modal pemerintah (PMP) sebesar 1 Milyar rupiah dan sebagai modal disetor sebesar 253 Juta rupiah digunakan untuk modal kerja perusahaan antara lain untuk biaya pendirian kantor, biaya operasional, serta membayar klaim Santunan ASABRI pada tahun-tahun pertama yang jumlahnya cukup besar, sedangkan modal pemerintah sebesar 1 Milyar rupiah baru ditempatkan oleh pemerintah melalui Departemen Keuangan Tahun 1992.

2. Visi PT ASABRI (Persero)

Visi adalah menjadi perusahaan pengelola asuransi sosial tingkat nasional yang mampu memberikan manfaat/jaminan yang memuaskan bagi peserta dengan tetap memelihara kinerja perusahaan dan kesejahteraan pegawai.

3. Misi PT ASABRI (Persero)

Misi adalah meningkatkan kesejahteraan Prajurit TNI, Anggota Polri dan PNS Dephan/Polri dengan memberikan perlindungan terhadap resiko karena berkurang atau hilangnya penghasilan peserta yang bersangkutan melalui penyelenggaraan asuransi sosial di lingkungan Dephan, TNI dan Polri secara wajib serta dengan memperhatikan kinerja perusahaan tetap sehat, peningkatan produktivitas pegawai dan kemanfaatan bagi stakeholder.

4. Peserta PT ASABRI (Persero)

Sesuai pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 1971, setiap Prajurit TNI, Anggota Polri dan PNS Dephan/Polri wajib menjadi peserta ASABRI. Khusus untuk Calon Pegawai Negeri Sipil (Capeg) terhitung mulai tanggal 1 April 1977 wajib menjadi peserta ASABRI sesuai Surat Edaran Menhankam/Pangab Nomor SE/04/III/1977.

Kepesertaan ASABRI dimulai sejak tanggal diterbitkannya surat keputusan pengangkatan pertama menjadi Prajurit TNI, Anggota Polri dan PNS

Dephan/Polri.

Mengingat PT ASABRI mulai beroperasi tanggal 1 Agustus 1971, maka

:

- a. Bagi prajurit TNI, Anggota Polri dan PNs Dephan/Polri yang surat keputusan pengangkatan pertamanya terbit pada tanggal 1 Juli 1961 atau sebelumnya, tanggal kepesertaannya ditetapkan terhitung mulai tanggal 1 Juli 1961 atau sejak terbentuknya TASPEN.
- b. Bagi prajurit TNI, Anggota Polri dan PNS Dephan/Polri yang surat keputusan pengangkatan pertamanya terbit setelah tanggal 1 Juli 1961, tanggal kepesertaannya ditetapkan sesuai surat keputusan pengangkatan pertama tersebut.

7. Kewajiban dan Hak Peserta ASABRI (Persero)

- a. Kewajiban Peserta ASABRI

Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 tahun 1970 yang kemudian diperbarui dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 1974, terakhir dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1977 kewajiban peserta

adalah memberikan iuran sebesar 3,25% dari gaji pokok + tunjangan istri

+ tunjangan anak.

b. Hak Peserta ASABRI

Peserta ASABRI yang terdiri dari Prajurit TNI, Anggota Polri dan PNS Dephan/Polri baik aktif maupun pensiun beserta keluarganya berhak mendapatkan santunan sesuai peraturan yang berlaku serta pelayanan pembayaran pensiun.

9. Tujuan PT ASABRI (Persero)

Turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya pembangunan di bidang Asuransi Sosial bagi Prajurit TNI, Anggota Polri dan PNS Dephan/Polri yang meliputi pelaksanaan Santunan Asuransi, Santunan Nilai Tunai Asuransi, Santunan Risiko Kematian dan Biaya Pemakaman termasuk pengembangannya dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

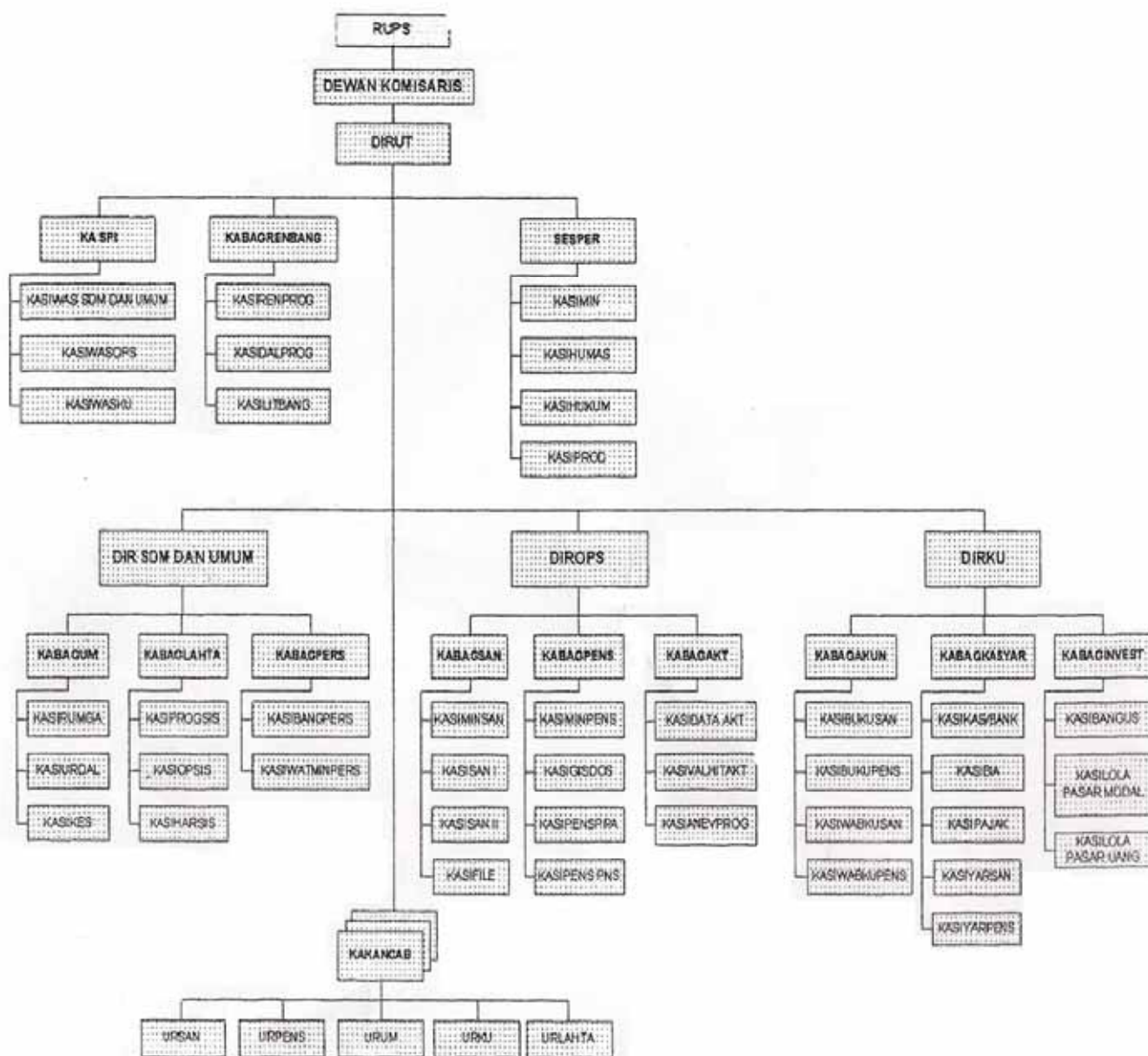
STRUKTUR ORGANISASI PT ASABRI (PERSERO)

Organisasi PT ASABRI (Persero) disusun sebagai berikut:

1. Kantor Pusat (Kanpus):
 - a. Unsur Pengawas Perusahaan adalah Komisaris yang terdiri dari:
 - 1) Komisaris Utama (Komut)
 - 2) Anggota Komisaris
 - b. Unsur Pengurus Perusahaan adalah Direksi yang terdiri dari:
 - 1) Direktur Utama (Dirut)
 - 2) Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum (Dir SDM dan Umum)
 - 3) Direktur Operasi (Dirops)
 - 4) Direktur Keuangan (Dirku)
 - c. Unsur Pengawas Intern: Satuan Pengawas Intern
 - d. Unsur Perencanaan: Bagian Perencanaan dan Pengembangan (Bagrenbang)
 - e. Unsur Pelaksanaan terdiri dari:
 - 1) Bagian Umum (Bagum)
 - 2) Bagian Pengolahan Data (Baglahta)
 - 3) Bagian Personalia (Bagpers)
 - 4) Bagian Santunan (Bagsan)

- 5) Bagian Pensiun (Bagpens)
- 6) Bagian Aktuaria (Bagakt)
- 7) Bagian Akuntansi (Bagakun)
- 8) Bagian Kas dan Pembayaran (Bagkasyar)
- 9) Bagian Investasi (Baginvest)
- f. Unsur Pelayanan: Sekretaris Perusahaan
- g. Kantor Cabang (Kancab):
Unsur Pimpinan: Kepala Kantor Cabang (Kakancab)

STRUKTUR ORGANISASI PT ASABRI (PERSERO)



Tugas:

1. Komisaris

Komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi dalam menjalankan kegiatan pengurusan perusahaan termasuk pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang diangkat, diberhentikan dan bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

2. Direktur Utama (Dirut)

Direktur Utama adalah sebagai unsur pimpinan tertinggi dalam perusahaan bertugas memimpin perusahaan sesuai ketentuan dalam Anggaran Dasar Perusahaan dan Keputusan RUPS.

3. Kepala Bagian Perencanaan dan Pengembangan (Kabagrenbang)

Kepala Bagian Perencanaan dan Pengembangan adalah sebagai pembantu Direktur Utama di bidang perencanaan dan pengembangan yang langsung berada di bawah Direktur Utama bertugas membantu Direktur Utama menyusun rencana jangka panjang/*corporate plan* lima tahunan (RJPP), rencana jangka pendek (RKAP), Rencana Kerja dan Anggaran Bagian Pensiun (RKAPBagpens), evaluasi laporan perusahaan, serta melakukan kegiatan penelitian dalam rangka pengembangan perusahaan.

4. Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum (Dir SDM dan Umum)

Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum adalah unsure pimpinan sebagai anggota Direksi yang melaksanakan sebagian tugas pokok perusahaan memimpin pelaksanaan tugas perusahaan bidang pembinaan administrasi umum, organisasi dan tata kerja, personel, materiil, pengamanan dan pengolahan data program santunan dan pensiun.

5. Direktorat Operasional (Dirops)

Direktur Operasi adalah unsur pimpinan sebagai anggota direksi yang melaksanakan sebagian tugas pokok perusahaan bertugas memimpin pelaksanaan tugas perusahaan bidang santunan, aktuarial dan bidang pensiun serta operasional kantor cabang.

6. Direktorat Keuangan (Dirku)

Direktur keuangan selanjutnya disingkat Dirku adalah unsur pimpinan sebagai anggota direksi yang melaksanakan sebagian tugas pokok perusahaan bidang keuangan santunan dan pensiun.

7. Kepala Satuan Pengawasan Intern (Ka SPI)

Kepala Satuan Pengawasan Intern adalah sebagai pembantu Direktur Utama di bidang pengawasan dan pemeriksaan yang langsung berada di bawah Direktur Utama bertugas membantu Direktur Utama mengadakan penilaian atas sistem pendalian manajemen dan pelaksanaannya, serta memberikan saran perbaikan.

8. Sekretaris Perusahaan (Sesper)

Sekretaris Perusahaan adalah pembantu Direksi yang langsung di bawah Direktur Utama bertugas menyiapkan rencana program kerja bidang kesekretarian, kehumasan, hokum dan perundang-undangan.

9. Kepala Kantor Cabang (Kakancab)

Kepala Kantor Cabang adalah unsure pelaksana di daerah berada langsung di bawah Direktur Utama bertugas melaksanakan pengurusan pelayanan santunan dan pembayaran pensiun di daerah.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Yusnia Willyanti. Lahir di Jakarta, 17 Oktober 1990. Alamat rumah di Ds. Winong Tulakan, Kec. Donorojo Jepara Jawa Tengah. Pendidikan formal yang pernah dijalani yaitu: 1996-2002 SDN 08 Tulakan, 2002-2005 SMPN 2 Keling, 2005-2008 SMA Negeri 1 Keling, 2008-2012 Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman mengajar di SMK PELITA 3 Rawamangun Jakarta Timur sebagai guru mata diklat Ilmu Pengetahuan Sosial. Mempunyai pengalaman Praktek Kerja Lapangan sebagai staf Umum dan SDM di PT. Jamsostek (Persero) cabang Cawang Jakarta Timur pada tahun 2011.